



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

# FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

## ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“TALLER MOTIVACIONAL PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA CLINICA DE SALUD  
OCUPACIONAL PREVENTIVA SAC – CHICLAYO 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

Vera Contreras, Claudia Geraldine

**ASESOR:**

Dra. Kelly Cristina Vásquez Huatay

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Del Talento Humano

**CHICLAYO – PERÚ**

**2018**

## ACTA DE SUSTENTACIÓN



En el distrito de Pimentel, siendo las 9:40 am horas del día 23 de enero del 2019, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección Académica N° 0159, de fecha 19 de enero del 2019, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación de la tesis titulada: "TALLER MOTIVACIONAL PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA CLÍNICA DE SALUD OCUPACIONAL PREVENTIVA SAC-CHICLAYO 2018", presentada por el Bachiller: VERA CONTRERAS CLAUDIA GERALDYNE, con la finalidad de obtener el Título de Licenciada en Administración, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

**PRESIDENTE** : Dr. Franklin Uriol Gonzales.  
**SECRETARIA** : Mgtr. Kelly Cristina Vásquez Huatay.  
**VOCAL** : Mgtr. David Orlando Pérez Alarcón.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve:

APROBAR POR UNANIMIDAD

Siendo las 10:10 am del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.

Pimentel, 23 de enero del 2019

Dr. Franklin Uriol Gonzales.  
Presidente

Mgtr. Kelly Cristina Vásquez Huatay

Secretaria

Mgtr. David Orlando Pérez Alarcón.

Vocal

## DEDICATORIA:

A Dios por la vida, salud, cuidados, conocimientos e infinito amor. Ya que gracias a la fuerza que día a día me brinda eh conseguido salir adelante superando todas las dificultades logrando así culminar de manera exitosa mi carrera.

A mis padres Nicida y Alfredo que gracias a sus esfuerzos, enseñanzas y gran amor me ayudaron a cumplir todo lo que he logrado hasta hoy. Siendo ellos la parte fundamental para llegar a realizar cada uno de mis proyectos.

A mis hermanos Christian y Julio, por su apoyo incondicional ya que siempre están a mi lado contribuyendo grandes cosas en mi vida. Mi gratitud a ellos por la inmensa felicidad que me brindan.

A mi amada sobrina Amy quien me impulsa a ser mejor persona y seguir adelante para ser ejemplo de vida en ella.

A mi familia en general que nunca dejaron de motivarme para cumplir con mis sueños.

A ti amor por tu aprecio, cariño y apoyo brindado. Gracias por tu ayuda, la cual es sumamente importante en mi vida.

**Claudia Geraldine Vera Contreras.**

## AGRADECIMIENTO:

Agradecer a Dios por darme esta gran bendición de cumplir este anhelado sueño, también a mis padres, hermanos y familia quienes son el impulso para lograr mis más grandes objetivos.

A mis amigas Susetty, Fiorella, Cinthia y Gloria por su gran amistad y su inmenso apoyo desinteresado.

A mi asesor Dr. Marco Carrasco Chávez y metodóloga Mg. Kelly Vásquez Huatay por sus enseñanzas durante todo este proceso de investigación.

Un agradecimiento especial al Dr. Herry Lloclla Gonzales, Lic. Carlos Ipanaque Estrada, Mg. Luis Miguel Gonzales Zarpan, la Mg. Magaly Nuñez Puse y Lic. Roxana Paredes López por su gran ayuda y conocimientos brindados.

**Claudia Geraldine Vera Contreras.**

### **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Claudia Geraldine Vera Contreras con DNI N° 48372240, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación con el proyecto de Investigación Titulado “Taller Motivacional para Fortalecer el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC – Chiclayo 2018”, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente Tesis para optar por el grado de Licenciada en Administración son auténticos y reales.

Asimismo, asumo la responsabilidad ante cualquier falsedad ya sea de información o documentación aportada. Por lo cual me sujeto a las normas académicas de la Universidad César Vallejo Filial – Chiclayo.

Autorizando a la Universidad a publicar la presente investigación si lo cree conveniente.

Chiclayo 12 julio del 2018



---

Claudia Geraldine Vera Contreras

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a los lineamientos estipulados por la Universidad César Vallejo muestro ante ustedes mi Tesis titulada “Taller Motivacional para Fortalecer el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC – Chiclayo 2018”. La misma que someto a vuestra consideración., deseando que cumpla con todos los requisitos de aprobación para de esta manera conseguir el título profesional de Licenciada en Administración.

Del mismo modo para esta averiguación estime el formato plasmado por la Universidad, la cual comenzó con la introducción y culminó con recomendaciones.

Finalmente, según a los resultados obtenidos por el pre y post test se diagnosticó que el taller motivacional mejoró de manera significativa en el desempeño laboral, confiando en su criterio de calificación. Esperando sus aportes para la mejora de mi presente investigación.

## Índice

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS.....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE .....	vii
RESUMEN.....	xi
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1 Realidad Problemática.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2 Trabajos Previos.....</b>	<b>15</b>
<b>1.3 Teorías Relacionadas al tema.....</b>	<b>18</b>
<b>1.4. Formulación del problema .....</b>	<b>23</b>
<b>1.5. Justificación del estudio .....</b>	<b>23</b>
<b>1.6 Hipótesis .....</b>	<b>24</b>
<b>1.7 Objetivos .....</b>	<b>25</b>
<b>I. MÉTODO.....</b>	<b>26</b>
<b>2.1 Diseño de investigación .....</b>	<b>26</b>
<b>2.2. Variables, Operacionalización .....</b>	<b>26</b>
<b>2.3 Población y muestra .....</b>	<b>30</b>
<b>2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....</b>	<b>30</b>
<b>2.5 Métodos de análisis de datos.....</b>	<b>31</b>
<b>2.6 Aspectos éticos .....</b>	<b>31</b>
<b>II. RESULTADOS .....</b>	<b>33</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>56</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>58</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>59</b>
<b>VII. PROPUESTA .....</b>	<b>60</b>
<b>VIII. REFERENCIAS BLIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>74</b>

<b>Anexos .....</b>	<b>77</b>
AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV.....	82
ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS .....	83



## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1: Operacionalizacion de Variable .....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 2: Resultados del pre test dimensión Eficacia .....</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 3: Resultados del pre test dimensión Eficiencia .....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 4: Resultados del pre test dimensión Calidad .....</b>	<b>38</b>
<b>Tabla 5: Resultados del pre test dimensión Economía .....</b>	<b>40</b>
<b>Tabla 6: Diseño del Taller de motivacional .....</b>	<b>43</b>
<b>Tabla 7: Resultados del post test dimensión Eficacia .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabla 8: Resultados del post test dimensión Eficiencia.....</b>	<b>46</b>
<b>Tabla 9: Resultados del post test dimensión Calidad .....</b>	<b>48</b>
<b>Tabla 10: Resultados del post test dimensión Economía.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabla 11: Resultado de comparación entre el pre - post test.....</b>	<b>52</b>
<b>Tabla 12. Resumen descriptivo de la puntuación total obtenida en el PRE y POST test.....</b>	<b>54</b>
<b>Tabla 13. Contrastación de la hipótesis general del estudio .....</b>	<b>54</b>
<b>Tabla 14. Prueba T Student.....</b>	<b>55</b>

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1. Resultados del pre test dimensión eficacia.....</b>	<b>34</b>
<b>Figura 2: Resultados del pre test dimensión Eficiencia .....</b>	<b>36</b>
<b>Figura 3: Resultados del pre test dimensión Calidad.....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 4: Resultados del pre test dimensión Economía .....</b>	<b>40</b>
<b>Figura 5: Resultados del post test Eficacia.....</b>	<b>44</b>
<b>Figura 6: Resultados del post test dimensión Eficiencia .....</b>	<b>46</b>
<b>Figura 7: Resultados del post test Calidad .....</b>	<b>48</b>
<b>Figura 8: Resultados del post test Economía .....</b>	<b>50</b>
<b>Figura 9: Resultado de comparación entre el pre - post test .....</b>	<b>52</b>

## RESUMEN

La concurrente investigación tuvo como finalidad diagnosticar la aplicación de un Taller Motivacional para Fortalecer el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC – Chiclayo 2018; siendo la población de 30 Colaboradores con una muestra de toda la población, donde se han utilizado las variables: Taller Motivacional y Desempeño Laboral.

Se llevó a cabo un método de indagación Pre – experimental, permitiendo desarrollar un pretest y posttest donde se aplicó los sucesivos instrumentos: Guía de entrevista destinada al gerente de la entidad, cuestionario compuesto por 22 preguntas en la escala de Likert las cuales fueron validadas por expertos y así también resultados adquiridos de las dimensiones las cuales se muestran en tablas y graficas con sus correspondientes interpretaciones.

La investigación finiquita que el resultado del Taller Motivacional para Fortalecer el Desempeño laboral de los colaboradores en la Clínica de Salud Ocupacional SAC – Chiclayo 2018, mejoro la concentración de respuestas en los niveles elevados de las distintas dimensiones del desempeño laboral.

**Palabras claves:** Taller Motivacional, Desempeño Laboral.

## **ABSTRACT**

The purpose of the concurrent research was to diagnose the application of a Motivational Workshop to Strengthen the Work Performance of the Collaborators in the Preventive Occupational Health Clinic SAC - Chiclayo 2018; being the population of 30 Collaborators with a sample of the whole population, where the variables have been used: Motivational Workshop and Labor Performance.

A pre - experimental investigation method was carried out, allowing the development of a pre and post test where the following instruments were applied: Interview guide for the entity manager, questionnaire composed of 22 questions on the Likert scale which were validated by experts and thus also acquired results of the dimensions which are shown in tables and graphs with their corresponding interpretations.

The research concludes that the result of the Motivational Workshop to Strengthen the Work Performance of the collaborators in the Occupational Health Clinic SAC - Chiclayo 2018, improved the concentration of responses in the high levels of the different dimensions of work performance.

**Keywords:** Motivational Workshop, Work Performance

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

En estos tiempos la influencia de la motivación es muy beneficiosa para las personas que realizan una actividad laboral ya que esta les permite estar incentivados a desarrollar sus funciones y sentirse entusiasmados cuando van a realizar sus actividades haciéndolo como algo que les gusta mas no por obligación. La motivación se basa principalmente en conservar formaciones y valores que conlleven a un elevado desempeño laboral, estimulando de esta manera a los colaboradores a dar lo mejor de ellos mismos.

Según Gutiérrez (2014), nos dice que se efectuó una verificación bibliográfica de noventa enunciados promulgados en los últimos cincuenta años en aprendizajes de motivación y desempeño profesional donde la mayor parte de esta bibliografía consultada corresponde a exploraciones elaboradas en los Estados Unidos, Gran Bretaña y Chile, considerando a la motivación como un estado interno que activa o induce a algo; asimismo esto produce fuerza, conduce, enfoca y sujeta las acciones y el proceder de los colaboradores de la mano con el desempeño Laboral donde los colaboradores serán evaluados de acuerdo a las actividades que ellos desarrollan.

Interconsulting (2015), expresa que la motivación en el desempeño laboral de Sudamérica en la actualidad ha presentado grandes y numerosos desafíos que las empresas deben enfrentar en el proceso de globalización ya que se muestra con mayor exigencia y competitividad; pero sin descuidar la calidad de enseñanza y servicio que se brinda al alumno.

Como lo manifiesta Colan (2012), el desempeño de los individuos permite mejorar sus capacidades; mejorando de esta manera la realización de sus actividades asignadas en su jornada diaria.

En el mismo enfoque menciona Gómez (2014), en la revista de Gestión de Desempeño y Motivación expresa que la motivación es la causa primordial consecuencia de la adecuada dirección del desempeño laboral. La totalidad de organizaciones de la zona automotriz del Perú son reducidas e intermedias, de las cuales la considerable suma son establecimientos irresponsables que no ejecutan con las normativas permitidas, laborales, de convicción y salubridad ocupacional.

Así mismo el autor considera que la abundancia de las cantidades de agencias son el producto de la práctica de los trabajadores en las labores que desempeñan en este caso del rubro automotriz ya que los estudios realizados son técnicos teniendo a la motivación como un aliado para lograr un mejor desempeño, el cual se ve reflejado en la rentabilidad de la empresa por el aumento de clientes y la satisfacción de estos.

Según el CICAP en su blog titulado Motivación y desempeño, nos dice que la motivación es un estímulo que lleva a un sujeto a actuar de un modo establecido, es decir que produce un proceder determinado.

Donde expresa también que los creadores como Supo y Brígida (2005) quienes manifiestan que se encuentra una relación entre motivación y desempeño laboral, siendo en el nexo laboral en donde las causas de la organización y las motivaciones individuales de los trabajadores se hallan relacionadas con la finalidad de cubrir motivaciones de las dos partes.

En el ámbito local, el interés de desarrollar nuevas experiencias organizacionales con respecto a los retos que presenta el mundo globalizado hace que incremente la competitividad en la empresas ya que con el avance de la tecnología se acoplan nuevas formas de gestión haciendo que los directivos o jefes de área de cada empresa desarrollen sus actividades con más responsabilidad generando un valor agregado en sus cargos; en cuanto a la toma de decisiones con el fin de elevar la rentabilidad productividad y sobre todo el posicionamiento de la empresa en el tiempo.

Durante el tiempo de investigación en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva Sac, he podido identificar que los colaboradores no se sienten motivados generando la

deficiencia al momento de realizar sus funciones afectando de esta manera a la organización ya que no logran cumplir con los objetivos que se desea alcanzar. Ocasionando con ello, un bajo desempeño laboral originado por la falta de integración entre superior y colaborador. Así mismo, se aplicará este Taller Motivacional en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva permitiendo ayudar el desarrollo de los colaboradores de esta organización, elevando su nivel de desempeño laboral permitiéndoles estar al acorde de la actualización a las nuevas herramientas del mundo globalizado.

## **1.2 Trabajos Previos**

Sum (2015), con su proyecto de tesis que tiene como título “Motivación y desempeño laboral para los funcionarios de una organización de sustentos de la zona QUETZALTENANGO“, en donde se comprobó que los trabajadores obtienen un agasajo de sus jefes al elaborar apropiadamente sus tareas; lo que les impulsa a que tengan un desempeño laboral justo para elaborar sus distintas ocupaciones. Esta indagación, muestra que el criterio más fiable para poder saber cuan motivado está el trabajador con su trabajo; desarrollando todas sus destrezas y habilidades ejecutando sus funciones de manera adecuada, logrando mejorar sus dificultades accediendo al incremento del rendimiento y deberes para la organización.

Chacha (2014), con su tesis titulada “Plan Motivacional y Desempeño del Talento Humano en la Cooperativa de ahorro y crédito la Merced Ltda., Agencia Macas”. Nos menciona que, en la empresa de estudio, existe una clara desmotivación de los empleados que laboran en dicha institución. El diseño de la propuesta contenida en este trabajo de investigación contribuye a mejorar las relaciones interpersonales, fortalecer la cultura organizacional, establecer canales de comunicación más adecuados y mejorar el clima de la organización; con el único fin de que el talento humano de la empresa sea el principal beneficiado logrando su satisfacción profesional.

Esta tesis muestra un indicador muy deficiente para la empresa y para los colaboradores pues al no haber una Motivación adecuada no se podrá llegar al objetivo propuesto debido a la baja productividad y rentabilidad a consecuencia de la Organización, poniendo en aprietos al Área de Recursos Humanos para poder restablecer al personal.

Muñoz (2012), en su trabajo titulado “Motivación y Desempeño Laboral de los egresados de Ingeniería en Mercatrónica de la UPIITA – IPN en empresas de México”. La presente investigación, resalta que el desempeño de los ingenieros mecatrónicos egresados si está influenciado por los factores intrínsecos y extrínsecos ya que por ejemplo el indicador efectividad con las que realizan su trabajo los egresados se ve influenciada por los cuatro factores motivacionales propuestos en la investigación (posibilidad de crecimiento, desarrollo de habilidades, posibilidad de usar capacidades, seguridad y responsabilidad).

Se muestra que el desempeño de los egresados tiene una gran influencia con diversos factores motivacionales que ayudaron al desarrollo de diferentes habilidades y capacidades que se realizaron.

Portilla y Rodríguez (2015), en su investigación titulada “Relación de la Motivación con el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Dirección de Salud de Cutervo - Cajamarca”. Se mostró que existe una buena correlación entre las variables de motivación y el Desempeño Laboral, lo cual me muestra que se logró obtener una correcta Motivación en los colaboradores de la Dirección de Salud de Cutervo y asimismo un Desempeño favorable en cada uno de ellos animándolos a seguir cumpliendo sus labores con más eficiencia y eficacia dentro de la organización.

Guevara y Saavedra (2015), en la tesis titulada “El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Scotiabank – Perú S.A.A Agencia Jaén”. En este proyecto se encontró una relación media entre el Estrés Laboral y el Desempeño Laboral, donde nos indica que el personal de esa institución cuenta con un Desempeño Laboral medio ya que existe Estrés Laboral en cada colaborador debido a la recargada agenda de actividades por desarrollar.

Gonzales y Villanueva (2015), en su tesis titulada “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Subregional de Chota”; determinando que existe un buen clima organizacional dentro de la organización y eso permite que haya una buena gestión administrativa cada uno de los funcionarios que pertenecen a dicha institución.



Machuca (2012), en su proyecto de investigación titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Hermes Chiclayo. Setiembre – Diciembre”. Culmina su tesis expresando que existe un Clima Organizacional que determina el comportamiento de los trabajadores en la entidad; el cual ocasiona la productividad de la empresa a través de un Desempeño Laboral eficiente y eficaz. En este proyecto de investigación muestra un adecuado comportamiento por parte de los colaboradores quienes logran un clima organizacional positivo, lo cual origina una productividad contando con un buen desempeño laboral.

Fernández y Monteza (2013), expresa en su tesis titulada “Programa Motivacional y su Influencia en la Mejora del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Química Suiza S.A. Chiclayo “. En síntesis, esta tesis nos dice que la motivación es muy importante en las habilidades personales y autoestima de los individuos. Por lo consiguiente, también se hace una comparación en el ámbito organizacional permitiéndoles así realizar un buen desempeño laboral eficaz para la contribución con el éxito de la empresa.

Castillo (2012), con su tesis titulada “Motivación Laboral y Desempeño de los Colaboradores del Área de Operaciones Logísticas Empresa Mexichem PERU S.A Chiclayo”, culmina su tesis expresando que en cuanto a detención de las necesidades motivacionales de personal administrativo se tiene que por un lado la mayoría considera que los incentivos económicos que ofrece la organización no satisface totalmente las necesidades básicas, ya que los ingresos que perciben no les faculta la obtención de su domicilio propio y tampoco cubrir los pagos de alimentación, lo cual debilita la calidad de vida de estos empleados e inciden en su nivel de motivación hacia la labor desempeñada en el área, a pesar de recibir por parte de la institución segura en la ocupación y beneficios generales. Este proyecto de investigación nos da a entender un resultado deficiente en el Desempeño Laboral ya que los colaboradores no desarrollan de manera eficientes sus actividades debido a que están desmotivados porque la remuneración que perciben no satisface sus necesidades.

### **1.3 Teorías Relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Teorías Relacionadas a la Motivación**

##### **A) Teorías de los dos factores de Herzberg**

Según Herzberg (1968) La motivación e higiene son los pilares principales dentro del desempeño laboral, permitiéndole conocer el nivel de satisfacción en que se encuentra dicho trabajador. A través del análisis de las condiciones tanto físicas como ambientales me permitan actuar conscientemente el nivel de desempeño en la que se encuentra dicho colaborador en sus respectivas actividades para lograr los objetivos según los lineamientos de la empresa. Esta teoría se basa en el entorno exterior y en el trabajo de la persona, al cual los clasifica en:

##### **-Factores Higiénicos:**

Del mismo modo Herzberg (1968) menciona, que los factores higiénicos son aquellas circunstancias que envuelven a las personas cuando desempeñan sus labores, donde se incluyen las áreas físicas y ambientales de la labor, así también las ventajas sociales y las normas y políticas de la empresa también encontramos las relaciones entre las directivas y los trabajadores. El autor menciona indicadores, los cuales a continuación se expresan:

- Condiciones de trabajo: adecuación al entorno físico y material
- Remuneración y seguridad: salarios, protección
- Políticas de la empresa: procedimientos, normas
- Relaciones interpersonales: interacción de los trabajadores

##### **-Factores Motivacionales:**

El mismo autor menciona que estos factores tienen que ver con la capacidad del empleo, las tareas y las obligaciones coordinadas con el puesto en sí; elaboran una finalidad de complacencia duradera y un incremento de la productividad muy por encima de los niveles normales. La motivación como término encapsula una serie de sentimientos como son los de crecimiento personal y profesional, así como la iniciativa para ser

reconocidos por las labores que realizan ya que hay un gran compromiso en la realización de estas.

En esta dimensión se especifica los siguientes indicadores:

- Logro: oportunidad de plantear nuevas metas
- Reconocimiento: felicitar por llevar a cabo una labor bien planteada
- Responsabilidad: cumplimiento de nuevas metas,
- Trabajo mismo: desarrollo y crecimiento propio
- Crecimiento personal: contribución de una nueva idea

### **B) Teoría sobre las Expectativas**

Esta teoría desarrollada por Víctor Vroom, explica la conducta a través de diversos modelos de esfuerzos. Dando como resultado que el colaborador se pueda enfocar en las distintas actividades que son conllevadas al logro de sus objetivos, así también Vroom sostiene que si estas actividades no tienen la importancia necesaria pasan desapercibidas para el empleado. (p, 196).

### **C) Teorías X y Y**

Robbins y Judge (2009) Afirma que según Douglas McGregor expresa que los trabajadores pueden tener dos visiones distintas, una negativa “X” la cual dice que los empleados son obligados a laborar, no sintiéndose motivados con lo que realizan. Así también en la visión positiva, suponiendo que los trabajadores pueden sentirse con gran responsabilidad para laborar, sintiéndose motivados en su trabajo.

### **D) Teoría de Equidad**

Adams en su modelo de equidad plantea que los trabajadores tienen en cuenta que tan justo es el convenio que obtienen en confrontación de compañeros de trabajo dentro de la empresa. Aquí los colaboradores perciben lo que reciben en lo laboral en relación con lo que puedan aportar a la empresa, para que después ellos puedan comparar resultados de otros individuos. (p, 198)

### **1.3.1.1 Definición de Motivación**

Cuesta (2010) expresa que la motivación es la persistencia que tiene una persona para poder alcanzar un objetivo y así poder llegar la meta determinada. Así también define a la motivación como una presión interna dada por una necesidad, la cual puede originar en el individuo un impulso a la actividad sirviendo de guía y de una conducta para poder de esa manera lograr la meta estipulada.

### **1.3.1.2 Tipos de Motivación: Cuesta (2010)**

#### **A. Motivación Extrínseca**

Se afirma que la motivación no nace del individuo ya que surge de los alicientes y efectos en el ámbito donde se desenvuelven las personas ya sea en su zona de ocupación, domicilio, habitaad o donde se encuentre el ente.

#### **B. Motivación Intrínseca**

Menciona que esta motivación de modo innato a través de las necesidades psicológicas y de los ahíncos particulares de incremento, porque actúan por sus propios intereses en la actividad a desarrollar.

### **1.3.1.3 Taller Motivacional:**

Los buenos resultados de obtienen de la perseverancia al aplicar técnicas y diversos ejercicios los cuales muchas veces no brindan resultados inmediatos pero que el hábito eleva las capacidades. La obtención de nuevo conocimiento y habilidades no queda en el vacío o en el olvido si no que se genera en cultura. La obtención de resultados verdaderos se debe con una línea de aptitudes y entendimientos que se necesitan para tareas específicas. (De la Rosa, 2006)

## **1.3.2 Teorías de Desempeño Laboral**

### **A) Teorías de las Necesidades de McClellan**

Según McClellan (1961), nos expresa que contamos con las necesidades de logro, de poder y de afiliación que todos los colaboradores de una organización desean realizar,

permitiendo al colaborador un eficaz desempeño de dichas necesidades, los cuales ayuden a brindar soluciones ante cualquier imprevisto, de esta manera se puede decir que dichas necesidades de poder ; enfocadas en la manera de como el ser humano puede controlar dichas emociones con respecto a dichos problemas que se presentan, permitiendo llegar al logro de afiliación llevando como guía a las metas de los individuos; buscando sentirse apto dentro de la sociedad permitiéndole crear o posicionar los diversos proyectos u objetivos que plantea las organizaciones.

### **1.3.5. Desempeño Laboral:**

Asimismo, Cepal (2006) menciona que es el nivel al cual una intervención pública o un actor del desarrollo opera de acuerdo con ciertos criterios, estándares, pautas de acción o logra resultados de acuerdo con los planes establecidos en una organización (p,4).

Sobre lo mencionado en el párrafo anterior se infiere que al contexto de labor particular de la empresa o institución, que en tal entendimiento, se declara que el desempeño de los empleados es el resultado de la formación más íntima que se manifiesta en una entidad, logrando obtener así actividades con elevado nivel de dominio buscando lugares de liderazgo que permitan establecer el perfil en que el cooperante entiende su ocupación, rentabilidad, productividad y recompensa en las tareas que desempeña.

#### **1.3.5.1 Dimensiones del Desempeño Laboral**

Del mismo modo, un desempeño laboral adecuado es primordial para que los objetivos de una empresa se consigan. (Cepal, 2006)

#### **Primera dimensión: Eficacia Laboral**

El nivel de acatamiento de los objetivos trazados: En qué medida la instrucción está realizando con sus propósitos elementales” (p 14)

Los diversos organismos o instituciones que incentivan que sus trabajadores y colaboradores tengan un adecuado desempeño laboral son aquellas que propician un cambio importante ya que consideran que son ellos los encargados de los frutos beneficiosos de la empresa. Se utiliza el dogma de dar más que recibir es decir lo que la

empresa pueda dar por sus trabajadores y no lo contrario, para lo cual tienen en cuenta los siguientes factores para lograr mejor eficacia: Capacidad, automotivación, responsabilidad y eficacia individual y empresarial.

### **Segunda dimensión: Eficiencia Laboral**

Desde la posición de Chiavenato (2004) afirma que es el uso correcto de los recursos (medios de producción) disponibles. Los resultados que se puedan obtener con determinados recursos empleados enmarcan lo que es la eficiencia. La misma que es considerada como un recursopreciado en las diversas empresas ya que la eficiencia permite lograr los objetivos y metas teniendo en cuenta recursos tecnológicos, financieros entre otros y en muchas veces en circunstancias de estrés competitivo empresarial. Es decir, una empresa y empleados son eficientes cuando tienen la capacidad de lograr sus metas con los recursos que cuentan teniendo en cuenta simplemente la optimización de los mismos. Es necesario mencionar que los indicadores con la que es medida son la productividad, competencia y liderazgo (p, 52).

### **Tercera dimensión: Calidad Laboral**

Como lo menciona el autor, afirma que es la competencia de la empresa para responder de manera rápida y directa a las necesidades de sus usuarios, sus caracteres de calidad: Oportunidad, accesibilidad, continuidad y precisión, cortesía y comodidad en la atención, (p.14).

Se debe tener en cuenta que el autor expresa que los trabajadores generan un nivel de significación e involucramiento en la empresa u organización cuando se le incluye en la obtención de decisiones de las evoluciones de producción, además oferta independencia el trabajo generando la mejora en el sector laboral, con los diversos aspectos haciendo realce en la retribución y valoración.

### **Cuarta dimensión: Economía Laboral**

Se menciona que es competencia de la empresa para crear y motivar apropiadamente los recursos económicos en pos de su gestión institucional. Ejemplos: Competencia de autofinanciamiento, cumplimiento del presupuesto y recobro del préstamo. (p.14).

Igualmente la economía laboral escanea a la empresa, sobre todo en la manera del funcionamiento y rendimientos de las plazas de trabajo; influyendo en la toma de decisiones de incluidos en el proceso. La economía emergente laboral utiliza proyecciones económicas que supone que los recursos no son suficientes, donde los individuos escogen comparar costes y los beneficios corresponden a incentivos.

La proyección antes mencionada supone que: el trabajo y los otros recursos son mínimos o escasos; las empresas y personal toman decisiones en el contexto nacional e internacional; así mismo se debe tener en cuenta los cambios de eventos económicos.

Sus indicadores son: Distribución, Recursos, Presupuesto.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cómo la aplicación del Taller Motivacional ayuda a fortalecer el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC – Chiclayo 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La investigación se justifica por los siguientes aspectos a mencionar:

##### **a) Justificación de la investigación**

Este estudio se realizará para generar conocimientos en las personas interesadas en dicho tema compartiendo los resultados de esta investigación, partiendo del método científico.

##### **b) Justificación teórica:**

La presente tesis se desarrolla con la iniciativa de seguir contribuyendo al conocimiento sobre un taller motivacional para fortalecer el desempeño laboral en el área administrativa, donde los resultados de esta indagación podrán demostrar que el desempeño laboral es una herramienta muy importante en la organización porque permitirá desempeñar nuevas estrategias de éxito para mejorar la competitividad, posicionamiento y rentabilidad para esta. A su vez también este proyecto ayudara como dirección y alusiones bibliográficas para cualquier estudiante que realice una exploración con las variables antes

mencionadas expresando nuevos conocimientos que permitirán brindar una posible solución a los problemas presentados en una empresa de cualquier sector.

c) Justificación Práctica:

Con esta investigación profunda desarrollada en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva sac – Chiclayo se pretende dar estrategias favorables ante un problema identificado en esta institución pública agregando para ella un taller motivacional para fortalecer el desempeño laboral en el área administrativa en las funciones que desempeñan los colaboradores en su respectiva área fomentando así un trabajo en equipo; permitiéndome alcanzar el logro de los objetivos establecidos para esta institución.

d) Justificación metodológica:

Se realizará una metodología de investigación que nos trasladará a conocer el contexto actual de la clínica de salud ocupacional preventiva Sac - Chiclayo, donde desarrollará un taller motivacional para fortalecer el desempeño laboral en el área administrativa; utilizando la elaboración de un cuestionario que consta de 20 preguntas permitiéndome medir el desarrollo de sus actividades.

## 1.6 Hipótesis

**Hipótesis alternativa (H1):** La aplicación del Taller Motivacional ayuda a fortalecer el Desempeño Laboral en los colaboradores en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC – Chiclayo 2018

**Hipótesis nula (H0):** La aplicación del Taller Motivacional no ayuda a fortalecer el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC – 2018.



## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Aplicar el Taller Motivacional para fortalecer el desempeño Laboral de los colaboradores en la Clínica Salud Ocupacional Preventiva S.A.C. – Chiclayo 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

- a) Diagnosticar el desempeño laboral de los colaboradores en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva S.A.C., Chiclayo 2018.
- b) Diseñar y aplicar un Taller Motivacional para fortalecer el desempeño Laboral en los colaboradores en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva S.A.C. Chiclayo 2018.
- c) Evaluar y comparar el desempeño laboral de los colaboradores, en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva S.A.C., Chiclayo 2018.

## I. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

Según Hernández (2014), expresa que el diseño que se aplicará en este proyecto es Pre- experimental debido a que permite realizar un diseño de pre prueba y post prueba con un solo grupo de estudio dado que obtendrá una influencia sobre el desempeño laboral a través de la implementación de un taller Motivacional, donde se mostrara, resultados que evaluarán los cambios suscitados. En relación la investigación es aplicada, porque permitirá resolver problemas, a través de la utilización de conocimientos. (p, 147)

Se sigue el siguiente esquema:



**Dónde:**

**G** : Grupo de estudio

**O<sub>1</sub>** : Desempeño laboral (Pre test)

**X** : Taller motivacional

**O<sub>2</sub>** : Desempeño Laboral (Post test)

### 2.2. Variables, Operacionalización

*Variable Independiente:* Taller Motivacional

**Definición Conceptual:**

Los buenos resultados se obtienen de la perseverancia al aplicar técnicas y diversos ejercicios los cuales muchas veces no brindan resultados inmediatos pero que el hábito eleva las capacidades. La obtención de nuevo conocimiento y habilidades no queda en el vacío o en el olvido si no que se genera en cultura. La obtención de resultados verdaderos

se debe con una línea de aptitudes y entendimientos que se necesitan para tareas específicas. De la Rosa (2006, p, 23).

**Definición Operacional:**

Se desarrollará una inversión donde la clínica debe implementar con sus subordinados, para desarrollar nuevos conocimientos y habilidades en cada uno de ellos de acuerdo a las necesidades que presentan, permitiendo la aplicación del taller motivacional que beneficiara a la empresa a lograr sus metas trazadas.

*Variable Dependiente:* Desempeño Laboral

**Definición Conceptual:**

Asimismo, es el nivel al cual una intervención pública o un actor del desarrollo opera de acuerdo a ciertos criterios, estándares, pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos en una organización” CEPAL (2006, p, 4).

**Definición Operacional:**

Se trata de las habilidades que los colaboradores puedan afrontar y desarrollar dentro del área de trabajo con una objetividad y responsabilidad que les permita desempeñar una buena función en su área empleando una buena planificación y ejecución.



**Tabla 1:** Operacionalización de Variable

Variable	Definición conceptual	Dimensión Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b> (Variable dependiente)	“Es el nivel al cual una intervención pública o un actor del desarrollo opera de acuerdo a ciertos criterios, estándares, pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos en una organización” CEPAL (2006), (p.4).	Se trata de las habilidades que los colaboradores puedan afrontar y desarrollar dentro del área de trabajo con una objetividad y responsabilidad que les permita desempeñar una buena función en su área empleando una buena planificación y ejecución.	Eficacia	Logro de objetivos. Actitudes Efectividad	Ordinal	Cuestionario
			Eficiencia	Productividad Competencia Liderazgo		
			Calidad	Responsabilidad Atención Satisfacción		
			Economía	Distribución Recursos Presupuesto		

**Fuente:** Elaboración Propia

## **2.3 Población y muestra**

La población será finita, la cual estará conformada por colaboradores de la “Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC - Chiclayo”

### **Población**

La población estuvo conformada por 30 colaboradores de la “Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC - Chiclayo”

### **Muestra**

La presente investigación no cuenta con muestra, porque se ha trabajado con población finita que son 30 colaboradores en la Clínica de salud ocupacional preventiva S.A.C.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **Técnica**

Se emplea esta técnica para recolectar información en los trabajadores de la clínica, es la encuesta, la cual se formulará de acuerdo a los indicadores. Así mismo se utilizará como alternativas las siguientes escalas de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

### **Instrumento**

Se utilizó un cuestionario de tipo Likert para identificar los niveles de desempeño laboral y el tipo de motivación de los trabajadores, el cual fue formulando preguntas con respecto a los indicadores desarrollados, para la recopilación de información, que consistirá de 22 ítems, de la escala de Likert. Lo cual me permitirá medir el Desempeño de los colaboradores donde aplicare un pre test para saber en qué situación se encuentran los trabajadores, para posteriormente desarrollar el Taller Motivacional en la “Clínica de Salud Ocupacional Preventiva Sac”.

#### **a. Validez del contenido:**

Esta validez consiste en determinar si dicho cuestionario está bien estructurado teniendo mucha concordancia con los indicadores empleados en este proyecto para su debida aplicación, y se pueda medir lo que realmente se quiere mejorar.

La validez fue aprobada por los siguientes expertos.

*Experto en Estadística:* Paredes López, Roxana.

Experto en Administración: Luis Miguel Zarpan Gonzales

#### **b. Validez de criterio:**

La validez de criterio, se desarrollara al correlacionar ambas variables, para obtener datos estadísticos que serán validados en el programa SSPS, asimismo se podrán combinar los resultados de ambas variables, para que de esta manera se pueda obtener el resultado del alfa de CONBRACH.

### **2.5 Métodos de análisis de datos**

En la actual averiguación se utilizó para el procesamiento de datos el software estadístico SPSS versión 22 y Microsoft Excel año 2017 que me permitió realizar cuadros de frecuencia, gráficos y análisis porcentual para la tabulación e interpretación para cada gráfico.

Así mismo se realizó la comprobación estadística paramétrica T-students en SPSS con la finalidad de medir la variación de frecuencias de muestras en relación a la variable dependiente.

### **2.6 Aspectos éticos**

#### **Consentimiento informativo:**

Para poder realizar mi trabajo investigación coordine con el gerente de la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva- Chiclayo 2018; asimismo se realizó esto para poder tener el acceso a la información confidencial que se necesitaba para esta investigación.

#### **Confidencialidad:**

Como investigadora tengo la responsabilidad utilizar la información obtenida de manera correcta para la aplicación de una mejoría en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC.

**Observación participante:**

Como autora de este proyecto de investigación tengo el deber de actuar con veracidad y responsabilidad durante el transcurso obtención de información creando un compromiso de ética para los resultados.



## **II. RESULTADOS**

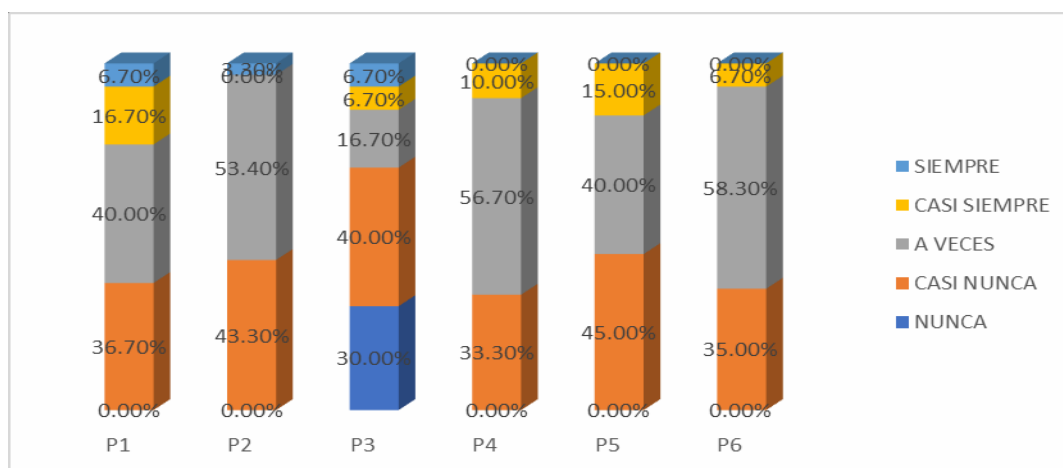
3.1. Diagnóstico de la situación actual en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, Chiclayo 2018 con respecto al desempeño laboral de los colaboradores.

**Tabla 2:** Resultados del pre test dimensión Eficacia

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	%	%	%	%	%
¿Considera que el trabajo que usted realiza aporta al logro de los objetivos que busca la organización?	0.00	36.70	40.00	16.70	6.70
¿Cree usted que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área respectiva para el logro de las metas establecidas?	0.00	43.30	53.40	0.00	3.30
¿Cómo colaborador usted cuenta con actitud de compromiso en las funciones que desempeña?	30.00	40.00	16.70	6.70	6.70
¿Cree usted que cuenta con la capacidad para desarrollar la actitud de innovar ideas de trabajo?	0.00	33.30	56.70	10.00	0.00
¿El trabajo que usted realiza es con efectividad y compromiso?	0.00	45.00	40.00	15.00	0.00
¿Cree usted que el equipo de trabajo al cual pertenece realiza sus actividades con efectividad?	0.00	35.00	58.30	6.70	0.00

*Fuente:*

Elaboración propia



*Figura 1.* Resultados del pre test dimensión eficacia

Fuente: Elaboración propia

En la figura 1 se observó que un 40.00% de los colaboradores y 6.70% de la muestra reconoce que a veces y siempre consideran que los aportes que ellos realizan en la Clínica son de vital importancia para el funcionamiento de las tareas designadas dentro de ella.

El 53.40% y 3.30% a veces y siempre cuentan con un buen ambiente laboral para lograr efectivamente sus actividades estipuladas. Por otra parte un 40.00% y 6.70% casi nunca y siempre informan que los colaboradores se consideran capaz de participar consecuentemente en una meta en común, comprometiéndose con sus diversas jornadas. Mientras tanto un 56.70% y 10.00% a veces y casi siempre le es difícil crear soluciones frente a situaciones complicadas dentro la institución.

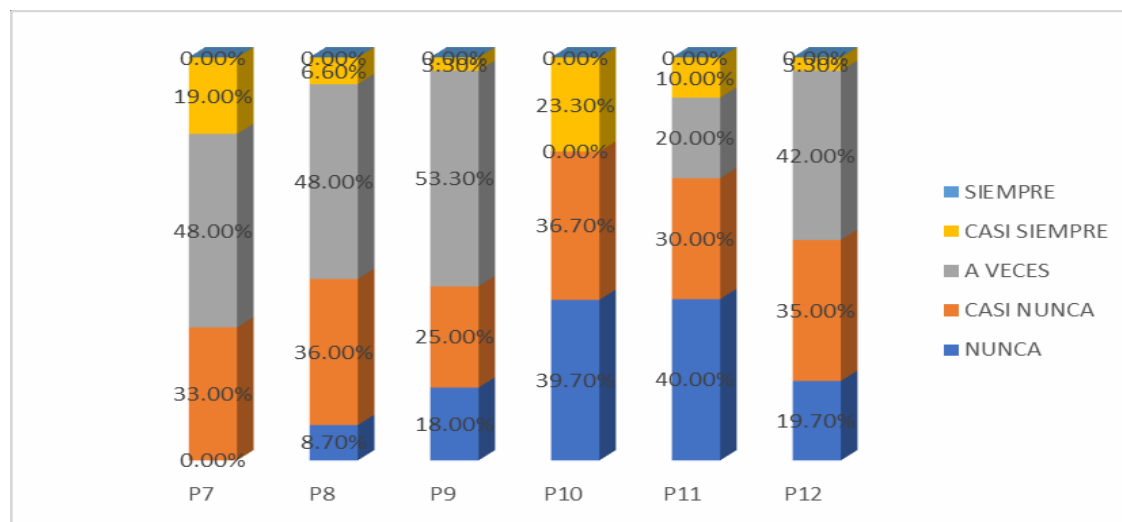
Un 45.00% y 15% casi nunca y casi siempre se sienten comprometidos con las actividades que la clínica ejecuta, por concluir un 58.30% y 6.70% a veces y casi siempre consideran que cuentan con un conjunto de trabajo los cuales efectúan con eficacia sus funciones.

Esto quiere decir, que es necesario fortalecer las relaciones entre los compañeros de trabajo para poder brindar la solución adecuada ante cualquier problema que se suscite; considerando las decisiones de cada colaborador. Lo cual se corroboró, con la información brindada por el gerente de la empresa en estudio.

**Tabla 3:** Resultados del pre test dimensión Eficiencia.

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	%	%	%	%	%
¿Dentro del equipo de trabajo donde usted desempeña sus funciones existe una buena productividad?	0.00	33.00	48.00	19.00	0.00
¿Considera usted que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal?	8.70	36.00	48.00	6.60	0.00
¿Cree que la competencia entre compañeros ocasiona una mejor productividad? (llamar al jefe)	18.00	25.00	53.30	3.30	0.00
¿Usted cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias?	39.70	36.70	0.00	23.30	0.00
¿Considera que la clínica esta propicia al liderazgo en el equipo?	40.00	30.00	20.00	10.00	0.00
¿Identifica que cada vez que los líderes asignan tareas es desarrollada en equipo?	19.70	35.00	42.00	3.30	0.00

Fuente: Elaboración propia



**Figura 2:** Resultados del pre test dimensión Eficiencia

Fuente: Elaboración propia

En la figura 2 se observó que un 48.00% de los y 19.00% de la muestra a veces y casi siempre consideran que los recursos que la institución les brinda no son lo suficientemente adecuados para el desenvolvimiento de su quehaceres diarios.

El 48.00% y 6.60% a veces y casi siempre creen que el desempeño de sus funciones que se realizan son retos interesantes para su desarrollo académico profesional. Asimismo un 53.30% y 3.30% a veces y casi siempre entre compañeros no cuentan con la capacidad de desarrollarse productivamente en sus planes de crecimiento.

Mientras que un 39.70% y 23.30% casi nunca y casi siempre se reparten equitativamente las funciones diarias entre los diferentes miembros del grupo, siendo esto generado por la falta de inclusión social entre colaboradores.

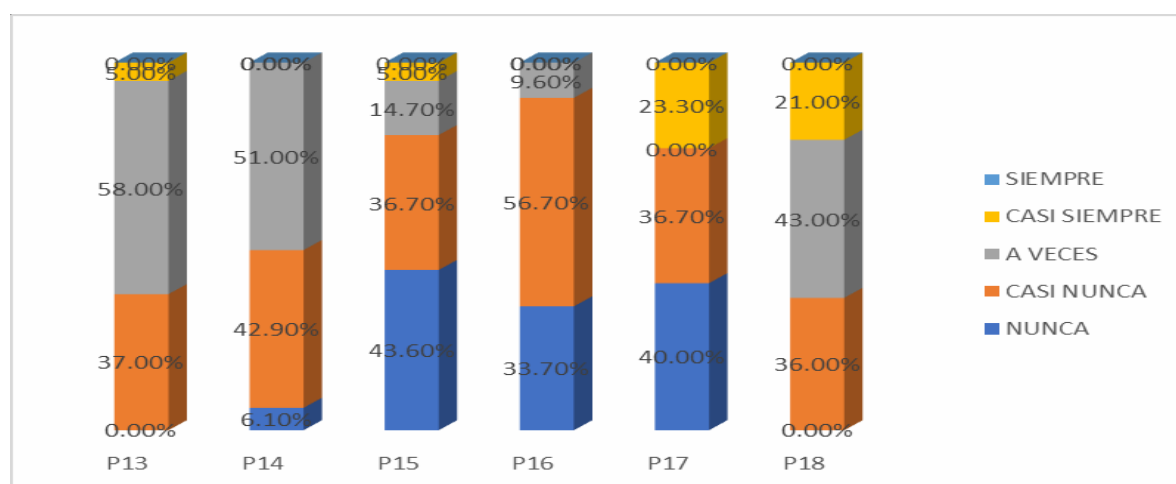
Un 40.00% y 30.00% nunca y casi nunca expresan que el liderazgo no es el adecuado en su centro de trabajo porque los directivos no toman en cuenta las soluciones correcta para la mejora de la entidad, finalmente el 42.00% y 3.30% a veces y casi siempre nos dicen que los lideres no identifican muchas veces el desempeño que sus trabajadores hacen.

En esta dimensión, según los datos obtenidos, se puede observar que dentro de la organización los colaboradores no se sienten identificados con las funciones que ejecutan; no siendo dirigidos de la manera adecuada por un buen líder. En donde no consideran sus opiniones u sugerencias, que podrían ser de ayuda para el desarrollo de la organización. Estos resultados se corroboraron con la información brindada por el gerente, el cual mencionó que no siempre la gerencia o jefe inmediato está dispuesto a escuchar las opiniones.

**Tabla 4:** Resultados del pre test dimensión Calidad

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	%	%	%	%	%
¿Cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda?	0.00	37.00	58.00	5.00	0.00
¿Existe una buena relación entre sus compañeros mostrando responsabilidad y apoyo?	6.10	42.90	51.00	0.00	0.00
¿Cree usted que los acuerdos de las supervisiones le permiten tener una mejor atención en su trabajo?	43.60	36.70	14.70	5.00	0.00
¿Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo?	33.70	56.70	9.60	0.00	0.00
¿Se siente satisfecho con la labor que desempeña en su área de trabajo?	40.00	36.70	0.00	23.30	0.00
¿Usted se encuentra conforme con el respeto que su jefe inmediato le brinda?	0.00	36.00	43.00	21.00	0.00

Fuente: Elaboración propia



**Figura 3:** Resultados del pre test dimensión Calidad

Fuente: Elaboración propia

En la figura 3 se analizó que un 58.00% de los colaboradores y 5.00% a veces y casi siempre son responsables con las asignación de tareas que la clínica les encomienda, lo cual le resulta difícil escoger la mejor solución ante situaciones críticas de la institución. Así también 51.00% y 6.10% a veces y nunca les cuesta expresar sus ideas y sentimientos entre compañeros ante la problemática generando una negatividad laboral.

Del mismo modo un 43.60% y 5.00% nunca y casi siempre los colaboradores consideran que los acuerdos entre supervisores en ocasiones no siempre contribuyen para la mejora de las tareas encomendadas. Un 56.70% y 9.60% casi nunca y a veces manifiestan que su superior les da la atención necesaria al cumplimiento de los trabajos designados. Por otra parte el 40.00% y 23.30.00% nunca y casi siempre no hay satisfacción con la labor que desempeñan en su centro de laborales perjudicando a la organización, sintiéndose desmotivados en su trabajo.

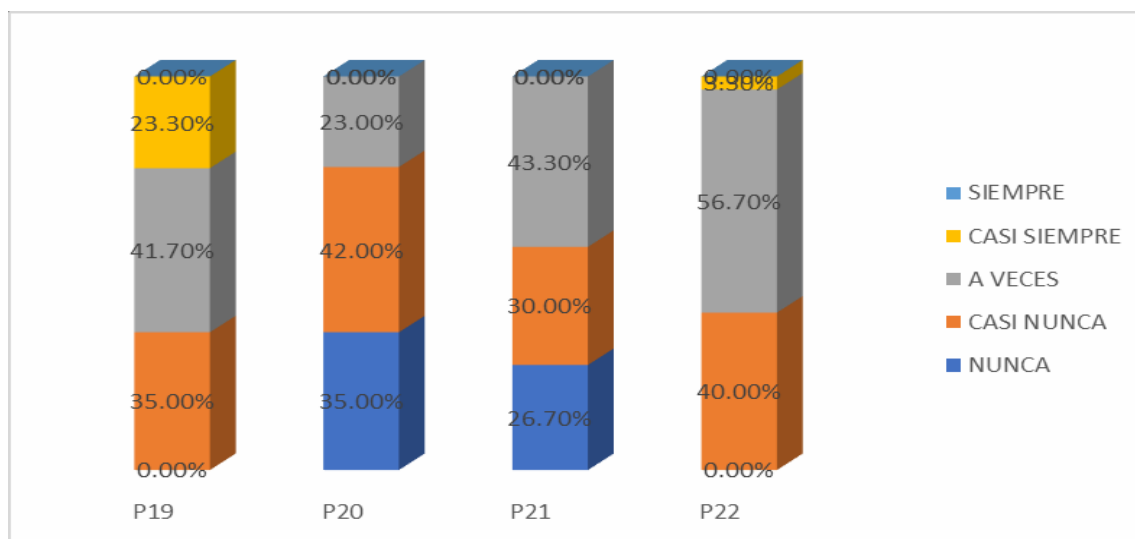
Siendo así el 43.00% y 21.00% nunca y casi siempre con respecto al trato de jefe a colaborador, no están conformes con la relación que hay, ya que siente que puede haber una mejor cercanía entre su superior contribuyendo con mejores relaciones interpersonales.

En relación con los datos mencionados, en la gráfica se observa que los colaboradores sienten temor para poder expresar sus opiniones; debido a que no existe una buena comunicación que les permita integrarse como un equipo. De esta manera, se puede lograr que mejore el desempeño en dicha institución.

**Tabla 5:** Resultados del pre test dimensión Economía

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	%	%	%	%	%
¿Considera que la distribución y costos de exámenes que ofrece la empresa están bien organizados?	0.00	35.00	41.70	23.30	0.00
¿Cree usted que la clínica le brinda un buen incentivo económico (sueldo) para desarrollar sus tareas de manera exitosa?	35.00	42.00	23.00	0.00	0.00
¿Usted cree que la organización le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo?	26.70	30.00	43.30	0.00	0.00
¿Los presupuestos establecidos en la entidad son los adecuados para el desarrollo eficiente de los diferentes análisis que se brindan a los usuarios?	0.00	40.00	56.70	3.30	0.00

*Fuente:* Elaboración propia



*Figura 4:* Resultados del pre test dimensión Economía

*Fuente:* Elaboración propia



En la figura 4 se consideró que un 41.70% de los colaboradores y 23.30% a veces y casi siempre consideran que la entidad tienen una distribución y costos no adecuados para los diversos exámenes que se elaboran en la organización. Donde también un 42.00% y 23.00% casi nunca y a veces andan en descontentos ya que no se cumple con la fecha de pago, hay mucho retraso e impuntualidad. Ellos consideran que haya una mejor coordinación, más responsabilidad, ya que de esto mucho depende su desenvolvimiento de sus tareas diarias. Además el 43.30% y 26.70% a veces y nunca se les da las facilidades, recursos necesarios para que puedan realizar bien las cosas, esto es muy importante tanto para el trabajador como para la empresa. Finiquitando se tiene en cuenta los porcentajes del 56.70% y 3.30% donde a veces y casi siempre constituyen que los presupuestos no siempre son los adecuados para el crecimiento eficaz de los diversos exámenes médicos que se les brindan a las personas que asisten a la clínica.

Para finalizar, en la dimensión recompensa se ve reflejado que dentro de la organización no se les brinda algún tipo de incentivo a los colaboradores; ya sea de manera remunerativa o no remunerativa. Es necesario, que se tome medidas en tal asunto para que, de esta manera, se sientan motivados y puedan trabajar eficientemente; logrando así poder llegar a la meta establecida.



### 3.2. Diseño de la Propuesta del Taller de Motivación

Taller	TEORIAS MOTIVACION	Dimensión dependiente a relacionar	Objetivos	Actividades	Duración
N°1	<b>TEORIA DE HEZBERT</b> <b>FACTORES DE HIGIENE</b> <b>Condiciones de Trabajo,</b> <b>Remuneración</b> <b>Y seguridad,</b> <b>Políticas de Empresa y</b> <b>Relaciones</b> <b>Interpersonales.</b>	<b>DESEMPEÑO DIMENSION:</b> <b>EFICACIA LABORAL</b>	Reconocer que cada quien tiene habilidades y capacidades únicas que los hace diferentes a los demás.	Inicio: VIDEOS DE INTRODUCCIÓN MOTIVADORES: “Optimismo” y “Quisiera ser”. *Ver videos en la Propuesta	10 min.
				Desarrollo: TEMA DE ESTUDIO “Conceptos Básicos sobre desempeño laboral y sus dimensiones”.	40 min.
				Cierre: DINÁMICA FINAL “LOS NUMEROS” - Permitirá terminar el taller con dinamismo.	10 min.
N°2	<b>TEORIA DE HEZBERT</b> <b>FACTORES</b> <b>MOTIVACIONALES</b> <b>Logro de Objetivos</b>	<b>DESEMPEÑO:</b> Importancia del Trabajo en equipo y retroalimentación.	Destacar la importancia del trabajo en equipo y logro de objetivos en el desempeño laboral.	Inicio: VIDEOS DE INTRODUCCIÓN MOTIVADORES TITULOS: “Trabajo en Equipo – PINGUINOS, HORMIGAS Y CANGREJOS” “El Puente – Importancia de la Colaboración” *Ver videos en Propuesta	10 min.
				Desarrollo: TEMA DE ESTUDIO Importancia del Trabajo en Equipo	40 min.
				Cierre: “Discutir”	10 min.

**Tabla 6:** Diseño del Taller de motivacional

### 3.3. Evaluación y comparación del efecto del Taller Motivacional en el Desempeño laboral

#### 3.3.1. Evaluación del Post test:

**Tabla 7:** Resultados del post test dimensión Eficacia

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	%	%	%	%	%
¿Considera que el trabajo que usted realiza aporta al logro de los objetivos que busca la organización?	0	0	45.70	40.00	14.30
¿Cree usted que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área respectiva para el logro de las metas establecidas?	14.30	11.40	5.70	37.10	31.40
¿Cómo colaborador usted cuenta con actitud de compromiso en las funciones que desempeña?	5.70	0	0	40.00	54.30
¿Cree usted que cuenta con la capacidad para desarrollar la actitud de innovar ideas de trabajo?	0	2.90	54.30	37.10	5.70
¿El trabajo que usted realiza es con efectividad y compromiso?	0	14.30	51.40	25.70	8.60
¿Cree usted que el equipo de trabajo al cual pertenece realiza sus actividades con efectividad?	0	11.40	14.30	14.30	60.00

Fuente: Elaboración propia

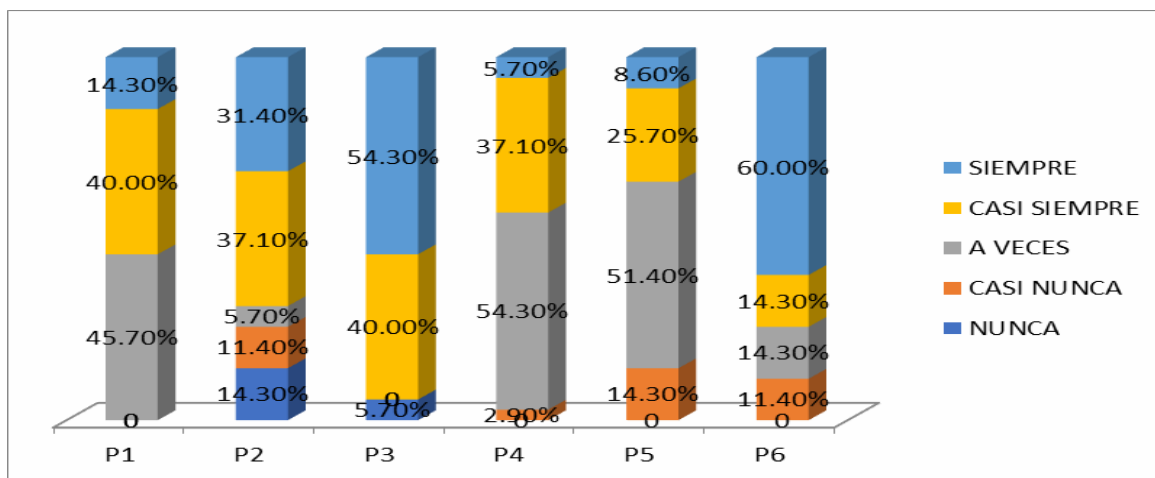


Figura 5: Resultados del post test Eficacia

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 se exponen los resultados obtenidos de las evaluaciones totales de los colaboradores, el 45.00% y 40.00% a veces y casi siempre cooperan considerablemente en el logro de sus metas trazadas como entidad. Siendo también el 37.10% y 31.40% casi siempre y siempre hay un gran espíritu de labor en las áreas correspondientes, el cual termina con establecidas metas. Así también el 54.30% y 40.00% de funcionarios cumplen con gran compromiso sus tareas asignadas, mostrando una mejor comunicación. Donde también 54.30% y 37.10% se sienten capaz de desarrollar diversas actividades.

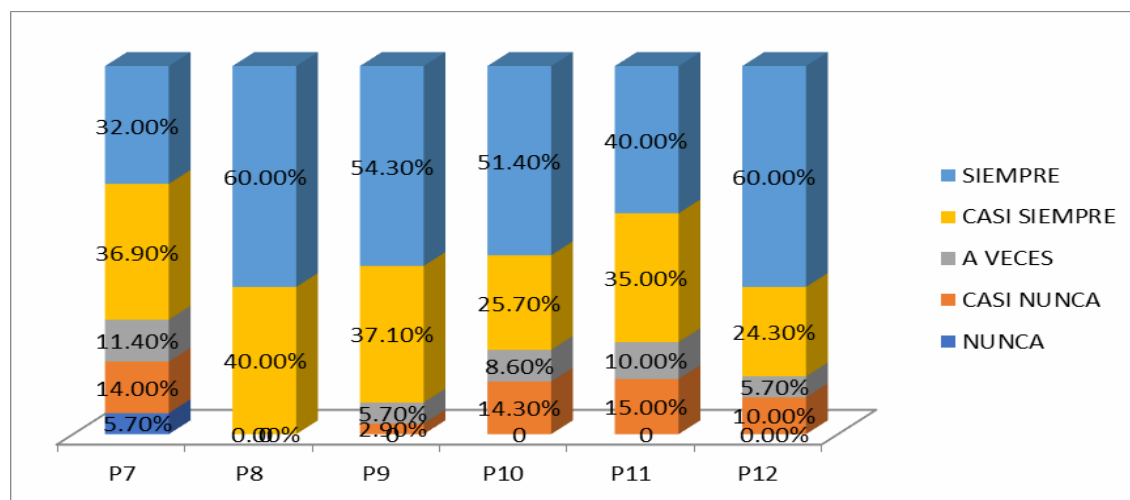
El 51.40% y 25.70% el cual muestra que a veces y casi siempre los pendientes entregados a los colaboradores es con suma efectividad y gran compromiso. Finalizar con los porcentajes del 60.00% – 25.70% el cual denota que el equipo de trabajo si hacen sus actividades encomendadas.

De esta manera, al aplicar el taller de motivación laboral, comparando los resultados del pre test con los datos del post test, ayudó a que el personal en general fortalezca sus vínculos entre los mismos compañeros y se sienta motivado para poder seguir con sus actividades sin tener ningún tipo de preocupaciones que perjudique su nivel de productividad. Trabajando para ello en la cooperación y apoyo mutuo ante circunstancias de mayor índole, brindando soluciones.

**Tabla 8:** Resultados del post test dimensión Eficiencia

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	%	%	%	%	%
¿Dentro del equipo de trabajo donde usted desempeña sus funciones existe una buena productividad?	5.70	14.00	11.40	36.90	32.00
¿Considera usted que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal?	0.00	0.00	0.00	40.00	60.00
¿Cree que la competencia entre compañeros ocasiona una mejor productividad? (llamar al jefe)	0.00	2.90	5.70	37.10	54.30
¿Usted cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias?	0.00	14.30	8.60	25.70	51.40
¿Considera que la clínica esta propicia al liderazgo en el equipo?	0.00	10.00	35.00	35.00	40.00
¿Identifica que cada vez que los líderes asignan tareas es desarrollada en equipo?	0.00	10.00	5.70	24.30	60.00

**Fuente:** Elaboración propia



**Figura 6:** Resultados del post test dimensión Eficiencia

**Fuente:** Elaboración propia

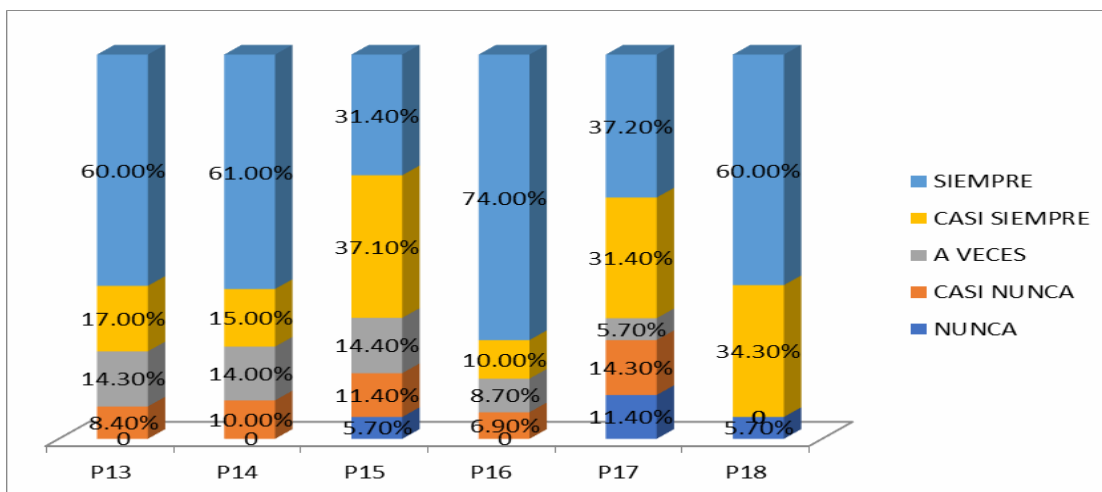
De acuerdo con los datos obtenidos en la tabla 7 y figura 6, se muestra los datos de la segunda dimensión. En donde, se establece que el 36.9% de la muestra en estudio menciona que casi siempre y un 5.7% nunca; normalmente dentro del equipo de trabajo donde desempeña sus funciones existe una buena productividad, un reconocimiento especial al buen desempeño. Así mismo, el 60% estimó que siempre y un 40 % casi siempre considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal. Además, tenemos que un 54.3% siempre y un 37.10% casi siempre creen que la competencia ocasiona mejorar la productividad. Continuando obtenemos que el 51.41 % siempre y un 8.60% a veces la muestra establece que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias. Para finalizar con la interpretación obtenemos que un 60 % siempre y un 5.7% a veces identifica que cada vez que los líderes asignan tareas es desarrollada en equipo.

De esta manera, al aplicar el taller de motivación laboral, comparando los resultados del pre test con los datos del post test, aportó que para que exista un buen ambiente de trabajo es necesario que en la organización se considere al colaborador como una pieza clave; reconociendo el esfuerzo que realiza durante su jornada de trabajo. En esta dimensión, las actividades que realizan en su puesto laboral se llevan a cabo mediante la reunión de equipos.

**Tabla 9:** Resultados del post test dimensión Calidad

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	%	%	%	%	%
¿Cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda?	0.00	8.40	14.30	17.00	60.00
¿Existe una buena relación entre sus compañeros mostrando responsabilidad y apoyo?	0.00	10.00	14.00	15.00	61.00
¿Cree usted que los acuerdos de las supervisiones le permiten tener una mejor atención en su trabajo?	5.70	11.40	14.40	37.10	31.40
¿Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo?	0.00	6.90	8.70	10.00	74.00
¿Se siente satisfecho con la labor que desempeña en su área de trabajo?	11.40	14.30	5.70	31.40	37.20
¿Usted se encuentra conforme con el respeto que su jefe inmediato le brinda?	5.70	0.00	0.00	34.30	60.00

*Fuente:* Elaboración propia



**Figura 7:** Resultados del post test Calidad

*Fuente:* Elaboración propia



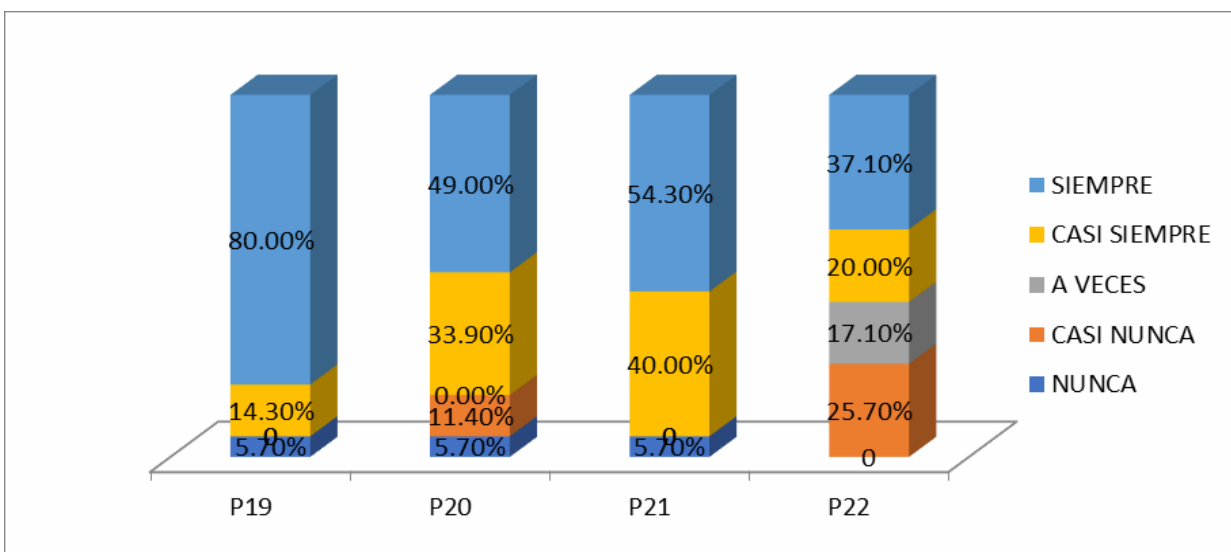
De acuerdo con los datos obtenidos en la presente imagen, constituye que el 61% de los colaboradores siempre y el 10% casi nunca afirman que existe una buena relación entre sus compañeros mostrando responsabilidad y apoyo de la muestra. De la misma manera, un 74% siempre y un 9.5% casi nunca considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.

Además, el 37.20 % siempre y el 5.70% nunca se siente satisfecho con la labor que desempeña en su área de trabajo. En esta dimensión, se hace referencia a que es necesario que el jefe se involucre con el colaborador, realizando reuniones periódicas, para unirse como un solo equipo. El gerente debe ser un buen líder. En donde le debe de apoyar y escuchar en todo momento.

**Tabla 10: Resultados del post test dimensión Economía**

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	%	%	%	%	%
¿Considera que la distribución y costos de exámenes que ofrece la empresa están bien organizados?	5.70	0.00	0.00	14.30	80.00
¿Cree usted que la clínica le brinda un buen incentivo económico (sueldo) para desarrollar sus tareas de manera exitosa?	5.70	11.40	0.00	33.90	49.00
¿Usted cree que la organización le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo?	5.70	0.00	0.00	40.00	54.30
¿Los presupuestos establecidos en la entidad son los adecuados para el desarrollo eficiente de los diferentes análisis que se brindan a los usuarios?	0.00	25.70	17.10	20.00	37.10

*Fuente:* Elaboración propia



**Figura 8: Resultados del post test Economía**

*Fuente:* Elaboración propia

De acuerdo con los datos obtenidos en la presente imagen, constituye que el 80% siempre de los colaboradores y el 5.7% casi nunca consideran que la distribución y costos de exámenes que ofrece la empresa están bien organizados. Además, el 49% siempre y 5.7% nunca cree que la clínica brinda un buen incentivo económico (sueldo) para desarrollar sus tareas de manera exitosa.

Por otro lado, el 54.30% siempre y 5.7% nunca cree que la organización le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo. Asimismo, siempre un 54.3% y un 5.7% nunca creen que la organización le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo. Para concluir con esta dimensión se obtuvo, el 60% siempre y el 5.7% nunca. Los presupuestos establecidos en la entidad son los adecuados para el desarrollo eficiente de los diferentes análisis que se brindan a los usuarios.

Todos estos factores cumplen un rol de vital importancia en la organización, debido a que es necesario que el colaborador se encuentre motivado. La organización debería implementar reconocimientos a los colaboradores por su esfuerzo realizado en cada jornada.

### 3.3.2 Resultados de Comparación del Pre test y Pos test

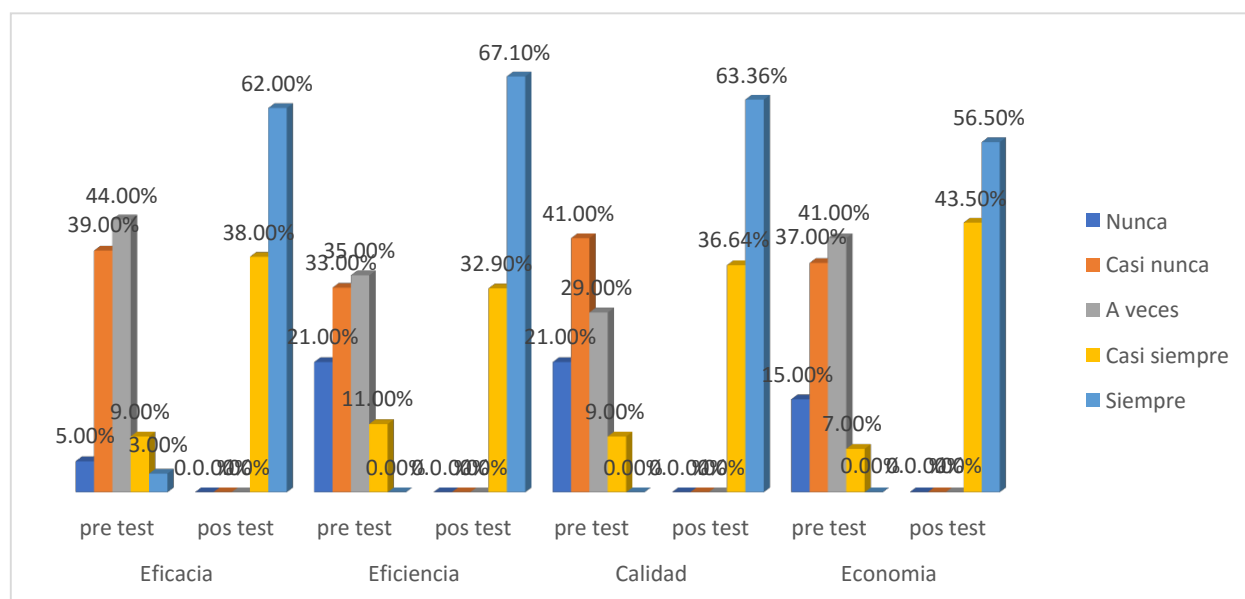
Comparación del Pretest – post test

**Tabla 11:** Resultado de comparación entre el pre - post test

	Eficacia		Eficiencia		Calidad		Economía	
	pre test	pos test	pre test	pos test	pre test	pos test	pre test	pos test
Nunca	5.00%	0.00%	21.00%	0.00%	21.00%	0.00%	15.00%	0.00%
Casi nunca	39.00%	0.00%	33.00%	0.00%	41.00%	0.00%	37.00%	0.00%
A veces	44.00%	0.00%	35.00%	0.00%	29.00%	0.00%	41.00%	0.00%
Casi siempre	9.00%	38.00%	11.00%	32.90%	9.00%	36.64%	7.00%	43.50%
Siempre	3.00%	62.00%	0.00%	67.10%	0.00%	63.36%	0.00%	56.50%

**Fuente:** Tabulación Realizada en el Programa SPSS.

**Elaboración Propia**



**Figura 9:** Resultado de comparación entre el pre - post test

**Fuente:** Elaboración propia.

En la dimensión Eficacia se visualizó que en el pre test los trabajadores respondieron que un 44% a veces consideraban que las funciones que realizaban en la clínica contribuían al logro de objetivos esto era generado porque durante su jornada laboral no se les orientaba las funciones a desarrollar los cuales no superaban con facilidad los problemas por la cual la institución se encontraba. Mientras que en su pos test según la población encuestada nos muestra que un 62% siempre cuentan con la capacidad de alcanzar con efectividad el logro de propósitos contando con la actitud de compromiso e innovación de sus conocimientos.

Con respecto a su segunda dimensión nos muestra que un 35% a veces los colaboradores mostraron que dentro de su equipo de trabajo las funciones que produce las consideran un desafío en su desarrollo personal, cuando trabajan en conjunto no logran con las expectativas a desarrollar, esto se ha generado porque no hay una cercanía estableciendo relaciones interpersonales para mejorar y comprender los sentimientos de los demás ; en el pre test nos arroja un 67% siempre los colaboradores toman en cuenta las opiniones que son generados entre compañeros fomentando un ambiente social y agradable.

Por otra parte un 41% casi nunca cumplen con responsabilidad los trabajo encomendados, consideran que las supervisiones de trabajo no son evaluadas en el tiempo determinado generado por las indiferencias entre compañeros, la clínica no apuesta por el desarrollo de sus colaboradores mejorando su coeficiente tanto emocional como laboral, mientras tanto en su pre test de acuerdo al grupo encuestado contestaron que un 63.36% siempre sus opiniones son tomadas en cuenta por sus directivos sintiéndose aptos para elaborar soluciones para el crecimiento de la institución tomando en cuenta los diversos criterios establecidos en función a su desempeño laboral .

Por concluir un 41% indican que a veces existe una buen nivel de compañerismo mostrando un nivel de tolerancia a al presión manejando situaciones de estrés cuando se les asigna un mayor carga laboral, mientras tanto un 56.50% de los colaboradores respondieron que su aportaciones de calidad son tomados en cuenta por su supervisores permitiéndole tener una mejor atención en su trabajo sintiéndose satisfechos permitiéndoles seguir con el desarrollo de sus destrezas para realizar eficientemente las labores que les corresponden.

### 3.3.3 Contrastación de hipótesis

**Tabla 12.** Resumen descriptivo de la puntuación total obtenida en el PRE y POST test.

Estadísticas de muestras emparejadas					
		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	posttest	89.63	30	11.370	2.076
	pretest	82.67	30	12.997	2.373

*Fuente: Tabulación Realizada en el Programa SPSS.*

*Elaboración Propia*

En la tabla se obtuvieron las puntuaciones totales de toda la población que son los 30 colaboradores, en el que se puede analizar que la calificación promedio obtenida por los encuestados en el pre test fue de 89.63, con una desviación estándar de 11.370 ; al aplicar el Taller Motivacional para Fortalecer el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva S.A.C- Chiclayo 2018 , se determinó que toda la puntuación promedio de los encuestados del post test fue de 82.67 junto a una desviación estándar de 12.997. Mostrando que la comparación entre ambos resultados prueba que hubo un cambio positivo y de significancia en los colaboradores, esto quiere decir que hubo una mejoría en cuanto al Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Clínica Preventiva S.A.C- Chiclayo 2018.

**Tabla 13.** *Contrastación de la hipótesis general del estudio.*

Pruebas de normalidad		
Shapiro-Wilk		
Estadístico	gl	Sig.
.900	30	.008

*Fuente: Tabulación Realizada en el Programa SPSS.*

*Elaboración Propia.*

Se utilizó esta prueba con la finalidad de conocer la significancia bilateral es de 0.008 siendo mayor a 0.005 es por esta razón que se aplique la T-students para esta investigación debido al análisis realizado para ambas variables.

Prueba de muestras emparejadas									
		Diferencias emparejadas				t		gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior Superior				
Par 1	posttest - pretest	6.967	14.151	2.584	1.683 12.251	2.697		29	.012

**Tabla 14.** *Prueba T Student .*

**Fuente:** Tabulación Realizada en el Programa SPSS.

**Elaboración** Propia.

En la Tabla 13. arrojo un resultado mediante la aplicación del test Paramétrico denominado prueba de TSTUDENST en el programa estadístico IBM SPSS versión 20, se obtuvo que el nivel de significación equivale a 0.012(<5%) obteniendo una significación asintótica bilateral de ,002%. Por tal razón se sustenta esta investigación expresando que podemos rechazar la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa, la cual se propuso afirmando que si se aplicaba el Taller Motivacional para fortalecer el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la clínica de Salud Ocupacional Preventiva S.A.C – Chiclayo 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

El primer objetivo planteado en esta indagación fue diagnosticar la situación que presenta el Desempeño Laboral que los colaboradores de la Clínica Preventiva S.A.C, por lo tanto, los autores discuten este estudio; Sum (2015) concluyo que a través de la prueba de Likert es un instrumento más fiable permitiendo medir el desempeño de cada colaborador y de esta manera recibir incentivos por parte de sus superiores. En la indagación Muñoz, Z (2012) finaliza que el desempeño tiene influencia por lo factores tanto intrínsecos y extrínsecos incluyendo el desarrollo de su habilidades, seguridad y solvencia.

En la teoría de los dos factores de Herzberg (1968) indican que la motivación y la higiene van de la mano del desempeño laboral reconociendo el nivel de satisfacción en el que se halla dicho colaborador, en primer lugar, se debe analizar las condiciones tanto físicas como ambientales le permitan consecuentemente verificar los lineamientos de la empresa.

Según CICAP en su blog nos afirma que la motivación genera un impulso la cual conlleva actuar de una manera determinada, reconoce que existe una correlación entre ambas variables donde las motivaciones tanto personales como sociales se encuentran vinculadas.

Al identificar la condición en la que se encontró el desarrollo del desempeño laboral, se procede a la implementación del Taller Motivacional que ayudaron a fortalecer el crecimiento, productividad y rentabilidad, en las actividades que desempeñan los colaboradores, enfocados a los objetivos institucionales. Esta propuesta estuvo basada en la conceptualización de la autora, De la Rosa (2006) donde explica que Los buenos resultados se obtienen de la perseverancia al aplicar técnicas y diversos ejercicios los cuales muchas veces no brindan resultados inmediatos pero que el hábito eleva las capacidades. La obtención de nuevo conocimiento y habilidades no queda en el vacío o en el olvido si no que se genera en cultura.

Después de la aplicación de los cuatro talleres que conformaron mis dos sesiones de capacitación, la muestra censal específica al cual se le aplicó el instrumento respondió con un resultado favorable, afirmando que la propuesta desarrollada fue satisfactoria y exitosa ya que permitió levantar todas sus dificultades en los colaboradores de la Clínica Preventiva S.A.C-Chiclayo 2018.



Por último, al obtener los resultados del Pos Test se realizó la contratación de la hipótesis, Utilizando una prueba estadística inferencial de comparación de medias no paramétricas que es la prueba de “T studen” manteniendo datos de un antes y después de la aplicación de un estímulo. Obteniendo un resultado que muestran una significancia de los datos obtenidos a la hora de ejecutar la comparación, logrando una significancia bilateral de 0.012, el cual es menor al nivel significativo establecido estadísticamente del 0.005, concluyéndose que la implementación de las sesiones del taller motivacional fueron favorables porque ayudo a mejorar el desempeño laboral en los trabajadores; aprobándose la hipótesis alterna de la investigación el cual se planteó de la siguiente Manera: “ La Aplicación del Taller Motivacional ayudara a fortalecer el Desempeño Laboral De los Colaboradores en la Clínica Salud Ocupacional Preventiva S.A.C- Chiclayo 2018.

## V. CONCLUSIONES

En la clínica Preventiva S.A.C se determinó Aplicar un Taller Motivacional teniendo como objetivo determinar la situación actual del desempeño laboral donde se desarrolló la aplicación los siguientes instrumentos como guía de entrevista y cuestionario lo cual fue aplicado a toda la muestra de 30 colaboradores; en su pre test con el indicador Eficiencia obtuvo un nivel bajo , mientras que en la dimensión Eficacia , Calidad se encontraron en un nivel intermedio, dentro de las actividades que desempeñan como colaboradores.

El taller Motivacional se diseñó para fortalecer el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC,y estuvo conformado por 4 talleres en dos sesiones enfocándose en las teorías de los dos factores de Herzberg los cuales estuvieron orientados para mejorar los factores motivacionales dentro de los discernimientos de los objetivos de la clínica emerger las relaciones entre compañeros tanto individuales como sociales.

Implementación del Taller Motivacional tuvo como Objetivo primordial mejorar el desempeño laboral de los subordinados de esta entidad, con la única finalidad de actualizarlos en conocimiento, Habilidad, motivación y comunicación que permita ser más eficientes y productivos en las funciones que desempeñan.

El impacto que tuvo el Taller Motivacional fue muy favorable, debido que los resultados del pos test fueron positivos, ya que la muestra censal respondió a la encuesta con un ítem muy éxito, obteniendo una mejora con respecto al Desempeño Laboral, permitiendo así afirmar la hipótesis de dicha indagación contrastándola con el test paramétrico llamado prueba de T-students lo cual alcanzo una escala significativa (0.12) menor al 5 % lo expresa que al aplica el Taller Motivacional fortaleció el desempeño laboral en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la Clínica Ocupacional continuar con la medición recluida de los colaboradores para la mejora de la Motivación sirviendo como guía y herramienta primordial para contribuir con el desempeño laboral, aplicándose Talleres de mejora de un estímulo para los colaboradores de la clínica. A su vez estos talleres deben ser desarrollados por un especialista para poder llegar al colaborador y obtener mejoras en corto plazo.

Se recomienda a la clínica completar con la medición de la escala de desempeño laboral de sus colaboradores haciendo uso de los indicadores que son medibles como eficacia, eficiencia y calidad de esta manera poder incrementar su competencia laboral potenciando su operatividad en el desarrollo de sus funciones, provocando desarrollar un buen equipo trabajo en función a los objetivos establecidos.

Se recomienda a la clínica de Salud Ocupacional preventiva SAC, realicen capacitaciones, manera periódica no solamente con los colaboradores de la empresa si no también con los clientes, para desarrollar más de integración, comunicación y coordinación, permitiendo así elevar el desempeño laboral de cada colaborador, aplicando diversas estrategias de liderazgo, juegos aplicativos que permitan mejorar las dificultades que los clientes no expresar por timidez.

## VII. PROPUESTA

# **TALLER MOTIVACIONAL PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES CLINICA DE SALUD OCUPACIONAL PREVENTIVA SAC – CHICLAYO 2018**



## **1. Planeación del taller**

### **1.1. Presentación**

Los talleres son una metodología de trabajo que permiten de manera directa desarrollar estrategias específicas y confiables que permiten orientar y dirigir al personal de una organización al logro de objetivos y mejoras en su desempeño, a partir de ello, el presente taller permitirá que los colaboradores de la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC fortalecer su desempeño laboral a partir de la mejora de su efectividad y productividad en el desarrollo de las labores encomendadas.

Amorós, E. (2007), define la Motivación Laboral como “las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.” (pág. 81).

La aplicación del presente taller despertará el deseo y el compromiso de los colaboradores de la organización en estudio, generando confianza para el desarrollo de las labores asignadas, además de la identificación de las fortalezas y debilidades con el fin de fortalecer el desempeño laboral, incrementando la autoestima del personal logrando el mantener una actitud mental positiva frente a las adversidades que se generan en el día a día.

### **1.2. Justificación del taller**

La elaboración del presente taller busca promover la motivación laboral en los colaboradores de la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, teniendo como finalidad generar el cambio tanto a nivel personal como profesional de sus colaboradores, lo cual permitirá el fortalecimiento de su desempeño, permitiéndoles tomar acciones e iniciativas personales y en equipos de trabajo, y así promover la oportunidad para su reconocimiento personal, crecimiento personal conllevando a que se esfuercen para realizar las tareas asignadas.

El presente taller lograra brindar herramientas efectivas para superar las dificultades que se presenten en el ámbito laboral, ya que los colaboradores serán y se sentirán capaces de hacerles frente, fortaleciendo su desempeño y maximizando el uso de sus habilidades y capacidades.

### **1.3. Objetivo General del taller**

Lograr el fortalecimiento del desempeño laboral de los colaboradores de la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC a través de la aplicación de talleres motivacionales que permita un trabajo satisfactorio tanto para los colaboradores, como para la institución.

### **1.4. Fundamentación del taller**

De acuerdo a la problemática encontrada en Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC se ha podido identificar la falta de motivación que presentan los colaboradores de esta organización, lo cual se ve reflejado en el deficiente cumplimiento de las labores designadas, lo cual afecta de manera directa la organización ya sea en la imagen hacia el cliente que proyecta, limitado cumplimiento de objetivos y la falta de integración entre sus colaboradores. El presente taller se fundamenta en la necesidad que presenta la organización del desarrollo de las capacidades de sus colaboradores, elevando y fortaleciendo su nivel de desempeño laboral permitiéndoles mejorar sus condiciones laborales tanto para el bien personal como de la organización.

### **1.5. Factibilidad**

Para la elaboración del presente taller motivacional se cuenta con los recursos materiales, humanos y económicos necesarios, tanto para su diseño como para su ejecución. Para la realización y ejecución del presente taller motivacional se cuenta con el apoyo de los directivos de la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, quienes brindaron información importante para el desarrollo del mismo, otorgando las facilidades necesarias en cuanto a tiempo, lugar y participación de sus colaboradores para desarrollar los talleres necesarios que permitan el fortalecimiento del desempeño laboral en su organización.

### **1.6. Duración y alcance del taller**

La realización del presente taller motivacional se generará a partir de la generación de 02 talleres los cuales contarán con 2 sesiones cada taller y serán desarrollados con una duración de 60 minutos cada sesión, donde se generarán actividades y se entregará información que logre la motivación del personal de la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC.

El presente taller motivacional está dirigido a 30 colaboradores de la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC.

### **1.7. Lugar donde se desarrolla**

El Taller motivacional para fortalecer el desempeño laboral será realizado en las instalaciones de la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC, ubicada en Francisco Cuneo Salazar 680 – Urb. Patazca – Chiclayo.

## **2. Desarrollo del taller**

### **2.1. Estructura del taller**

Con la finalidad de mantener una estructura ordenada, definida y consecuente se ha considerado la siguiente estructura para la realización de los talleres motivacionales:

- a) Presentación
- b) Objetivo
- c) Duración
- d) Competencias a trabajar
- e) Recursos humanos y materiales
- f) Actividades de inicio
  - a. Título
  - b. Objetivo
  - c. Tiempo
- g) Desarrollo
  - a. Tema de estudio
  - b. Conocimientos previos
  - c. Estrategia metodológica
  - d. Tiempo
- h) Actividad de cierre
  - a. Dinámica final
- i) Aprendizajes adquirido

## **2.2. Descripción de talleres**

### **TALLER N° 01**

#### **SESIÓN N° 01**

**PRESENTACIÓN:** La motivación y el Desempeño laboral.

**OBJETIVOS:** Esclarecer concepto y destacar la importancia de las dimensiones del desempeño laboral.

**DURACIÓN:** 60 min

#### **COMPETENCIAS A TRABAJAR:**

- *Actitud positiva.*
- *Compromiso*
- *Escucha activa.*
- *Juicio crítico.*
- *Trabajo en equipo.*
- 

#### **RECURSOS:**

- *Recurso humano.*
- *Recursos materiales: laptop, música, proyector, globo, papelotes, plumones, revistas.*

#### **ACTIVIDADES DE INICIO:**

### **VIDEOS DE INTRODUCCIÓN MOTIVADORES**

#### **Títulos:**

“Optimismo”

“Quisiera ser”

#### **Objetivos de los videos motivadores:**

- Demostrar que tener una actitud positiva facilita el logro de objetivos.
- Reconocer que cada quien tiene habilidades y capacidades únicas que los hace diferentes a los demás y que al potenciarlas pueden aportar en gran medida en su ámbito laboral.

**Tiempo:** 10 min

### **DINÁMICA DE PRESENTACIÓN**



**Título: Conociéndonos con el globo****Objetivo de la dinámica:**

- Permitirá romper el hielo, conocer los nombres de los participantes y promover el compromiso en el taller.

**Breve descripción de la dinámica:** Se pide a los participantes que formen un círculo. Seguido a ello, se les entrega un globo, el cual irán pasando al ritmo de la música. Una vez que se apague la música, la persona que tenga el globo, tendrá que decir su nombre y a qué se compromete durante las actividades realizadas en el taller.

**Tiempo:** 10 min

***DESARROLLO:***

**TEMA DE ESTUDIO:** Conceptos básicos sobre desempeño laboral y sus dimensiones.

**Conocimientos previos:**

- Interacción sobre qué es eficacia, eficiencia, calidad laboral y economía laboral; así como también que destaquen la importancia de cada una de estas dimensiones en el desempeño laboral.

**Estrategia metodológica:**

- En grupos haciendo uso de revistas, elaboran un collage donde plasman mediante imágenes los conceptos anteriormente expuestos.

**Tiempo:** 30 min

***ACTIVIDAD DE CIERRE:*****DINÁMICA FINAL**

**Título: Los números.**

**Objetivo de la dinámica:**

- Permitirá terminar el taller con dinamismo.

**Breve descripción de la dinámica:** Se dará la instrucción de que se muevan por el lugar, de modo inesperado se dice cuántas parejas se deben formar. Las personas que se queden sin pareja pierden el juego.

**Tiempo:** 10 min

***APRENDIZAJES ADQUIRIDOS:***

- Concientización respecto a tener una actitud positiva, potenciar las propias habilidades, capacidades y destrezas para un buen desempeño laboral.
- Esclarecimiento de conceptos sobre desempeño laboral.
- Reconocimiento de los beneficios de trabajar en equipo.

**SESIÓN N° 02**

***PRESENTACIÓN:*** Relaciones interpersonales, Resolución de conflictos y toma de decisiones.

***OBJETIVOS:***

- Identificar un conflicto.
- Analizar posibles causas que repercuten los conflictos.

Destacar la importancia de emplear técnicas de resolución de conflictos (alternativas de solución) y toma de decisiones en el desempeño laboral.

***DURACIÓN:*** 60 min

***COMPETENCIAS A TRABAJAR:***

- *Análisis de problemas o conflictos.*
- *Tolerancia al estrés y frustración.*
- *Capacidad crítica.*
- *Resolución de conflictos.*
- *Trabajo en equipo.*
- *Orientación al logro.*
- *Decisión.*

***RECURSOS:***

- *Recurso humano.*
- *Recursos materiales: laptop, música, proyector, ovillo de lana, hojas bond.*

### **ACTIVIDADES DE INICIO:**

#### **DINÁMICA DE PRESENTACIÓN**

##### **Título: La Telaraña**

##### **Objetivo de la dinámica:**

- Generar integración y trabajo en equipo entre los participantes.
- Destacar la importancia de una buena comunicación en la solución de un conflicto.

**Breve descripción de la dinámica:** Se pide a los participantes que formen un círculo. Luego, se les entrega un ovillo de lana, el cual irán pasando a la vez que mencionan su nombre y su compromiso durante la sesión. Después se pasa a otro compañero quien debe presentarse del mismo modo. Se repite la acción hasta que todos queden enmarañados. La persona que se quedó con el ovillo debe regresarla hacia el que lanzó primero.

**Tiempo:** 10 min

#### **TRABAJO EN EQUIPO**

##### **Título: Detectando problemas.**

##### **Objetivo de la dinámica:**

- Concientizar, generar empatía e interés por la resolución de conflictos.

**Breve descripción de la dinámica:** Se pide a los participantes que formen grupos. En cada grupo, se pide a cada uno que escriba en una hoja al menos 3 dificultades que encuentra en el desempeño de su labor. Luego se mezcla esos papeles y se distribuye para que cada uno lea las limitaciones del otro. Entre todos proponen posibles modos de resolverlas y apoyarse.

**Tiempo:** 20 min

#### **VIDEOS MOTIVADORES**

**Título:**

“Perfecto”

“Para ti, fracasado”

**Objetivo del video:**

- Destacar la importancia del esfuerzo con que se realiza una actividad, sin que sea perfecta.
- Mentalizar en no centrarse en el primer error que se comete sino en mantener una actitud positiva siendo perseverante para alcanzar metas propuestas.

**Tiempo:** 05 min

**DESARROLLO:**

**TEMA DE ESTUDIO:** Conflictos laborales y toma de decisiones.

**Conocimientos previos:**

- Interacción sobre qué es conflicto laboral, y la importancia de la resolución de conflictos y toma de decisiones en equipo.

**Estrategia metodológica:**

Después de observar el video <https://www.youtube.com/watch?v=hQ0LLv47li4> se forman en grupos y elaboran propuestas de solución.

**Tiempo:** 20 min

**ACTIVIDAD DE CIERRE:****DINÁMICA FINAL****Título:**

“No pierdas la perspectiva”: <https://www.youtube.com/watch?v=TiNUaHXsjBA>

**Objetivo del video:**

- Reconocer que al entrar en conflicto se termina convirtiendo en algo personal y se pierde la perspectiva de los objetivos que se persiguen.

**Tiempo:** 05 min

**APRENDIZAJES ADQUIRIDOS:**

- Concientización respecto a mantener la perspectiva en los objetivos que se persiguen.
- Enfocarse en el máximo esfuerzo con que se puede realizar una actividad, sin centrarse en el primer error.
- Reconocimiento de los beneficios de solucionar conflictos y tomar decisiones en equipo.

## **TALLER N° 02**

### **SESIÓN N° 01**

**PRESENTACIÓN:** Trabajo en equipo y el logro de objetivos.

**OBJETIVOS:** Destacar la importancia del trabajo en equipo y logro de objetivos en el desempeño laboral.

**DURACIÓN:** 60 min

**A TRABAJAR:**

- *Actitud positiva.*
- *Compromiso*
- *Escucha activa.*
- *Juicio crítico.*
- *Trabajo en equipo.*

**RECURSOS:**

- *Recurso humano.*
- *Recursos materiales: laptop, música, proyector, papelotes, plumones, frases.*

**ACTIVIDAD DE INICIO:**

### **VIDEOS DE INTRODUCCIÓN MOTIVADORES**

**Títulos:**

“Trabajo en equipo – Pingüinos, hormigas y cangrejos”:

“El puente – importancia de la colaboración”:

**Objetivos de los videos motivadores:**

- Demostrar que el trabajo en equipo puede contribuir al éxito, buen desempeño y calidad laboral.

**Tiempo:** 05 min

***DESARROLLO:***

**TEMA DE ESTUDIO:** Importancia del trabajo en equipo.

**Conocimientos previos:**

- Interacción sobre qué implica trabajar en equipo; y que reconozcan el papel que cumple frente al desempeño laboral.

**Estrategia metodológica:**

- Mediante lluvia de ideas, plasman sus opiniones ante todos los participantes.

**Tiempo:** 15 min

**TRABAJO EN EQUIPO**

**Título:** Reconociendo lo positivo y lo negativo.

**Objetivo de la dinámica:**

- Fomentar la comunicación y el trabajo en equipo.

**Breve descripción de la dinámica:** Se forman dos equipos. Luego se pide al equipo 01 que conversen e identifiquen aspectos negativos que ocurren dentro de su ambiente laboral; al equipo 02 se le pide que conversen sobre aquellos aspectos positivos. Esto lo plasmarán en papelotes y ambos equipos expondrán lo que hayan discutido, comentando aquellas alternativas de solución que proponen frente aquellos aspectos negativos encontrados por el equipo 01.

**Tiempo:** 20 min

***ACTIVIDAD DE CIERRE:***

**DINÁMICA FINAL**

**Título:** Frases incompletas.

### **Objetivo de la dinámica:**

- Permitirá motivar a los participantes al esfuerzo y logro de objetivos.

**Breve descripción de la dinámica:** Se pedirá a los participantes que formen grupos. A cada grupo se le entregará una frase desordenada de motivación y trabajo en equipo. Cada grupo tendrá que ordenar su frase y dirigirse rápidamente hacia la pizarra a pegarla sobre un papelote. Luego tiene que explicarlo y poner un ejemplo de cómo lo pondrían en práctica.

### **Frases incompletas**

#### **1. En equipo todos podemos hacer grandes cosas**

(Cosas – podemos – En – hacer – equipo – todos – grandes)

#### **2. “Las fortalezas están en nuestras diferencias, no en nuestras similitudes”**

(Diferencias – Las – en – fortalezas – no – nuestras – están – similitudes – nuestras – en)

#### **3. “No es grande aquel que nunca falla, si no el que nunca se da por vencido”**

(Vencido – es – grande – No – que - falla – se – no - da – si – el – nunca – aquel – por – nunca – que)

#### **4. Los límites solo se encuentran en tu propia mente**

(Solo – propia – en – tu – Los - mente – límites – encuentran – se)

**Tiempo:** 20 min

### **APRENDIZAJES ADQUIRIDOS:**

- Importancia del trabajo en equipo frente al desempeño laboral y el éxito.
- Enfocarse en el logro de metas y objetivos.

## **SESIÓN N° 02**

**PRESENTACIÓN:** Retroalimentación.

**OBJETIVOS:**

- Canalizar la información proporcionada durante las sesiones.

**DURACIÓN:** 60 min

**COMPETENCIAS A TRABAJAR:**

- *Análisis de problemas o conflictos.*
- *Escucha activa.*
- *Capacidad crítica.*
- *Trabajo en equipo.*
- *Orientación al logro.*
- *Decisión.*

**RECURSOS:**

- *Recurso humano.*
- *Recursos materiales: laptop, música, proyector.*

**ACTIVIDAD DE INICIO:**

**VIDEO MOTIVADOR**

**Título:**

“Esfuerzo”:

**Objetivo del video:**

- Destacar la importancia del esfuerzo al 100% para obtener los logros propuestos.

**Tiempo:** 15 min

**DESARROLLO:**

**TEMA DE ESTUDIO:** Desempeño laboral, trabajo en equipo, conflictos laborales y toma de decisiones.

**Conocimientos previos:**



- Repasando conceptos básicos aprendidos durante las sesiones del taller.

**Estrategia metodológica:**

Mediante lluvia de ideas, van comentando lo aprendido.

**Tiempo:** 20 min

**ACTIVIDAD DE CIERRE:**

**DINÁMICA FINAL**

**Título:**

“Discutir”: <https://www.youtube.com/watch?v=1np3ahuFN34>

**Objetivo del video:**

- Reconocer la importancia de la escucha activa antes de tomar decisiones, lo cual evitará un conflicto.

**Tiempo:** 10 min

**EXPRESIONES INDIVIDUALES**

Se pedirá a los participantes a comentar cómo se han sentido durante la realización de las sesiones del taller.

**Tiempo:** 15 min

**APRENDIZAJES ADQUIRIDOS:**

- Retroalimentación de lo aprendido durante las sesiones.

## **VIII. REFERENCIAS BLIBLIOGRAFICAS**

- Alles, M. (2005). Gestión por competencias. El diccionario. Buenos Aires : Granica .
- Barrios, V. (2011). Motivación en Recursos Humanos, Capacitacion, Atencion al Cliente y el Servicio. 12-16.
- Castillo, L. (2012). Motivacion Laboral y Desempeño de los Colabroadores del Area de Operaciones Logisticas Epresa Mexichem Peru S.A. Chiclayo.
- CEPAL. (2006). Dimensiones del Desempeño Laboral .
- Chacha ,O (2014) de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3199>
- Chiavenato, I. (2000). Administracion de Reursos Humanos. Mexico: Mgraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en. México : Internacional Thomson Editores.
- Cuesta, A. (2010). Gestion del Talento Humano. Bogota: Ediciones Ecoe.
- Colan(2012)MotivacionyDesempeñode[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8660/Llagas\\_CMG.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8660/Llagas_CMG.pdf)
- De la Rosa, C. (2006). Enciclopedia de Oratoria Motivacional . Lima .
- Fernandez, E., & . y Monteza, R. (2013). Programa Motivacional y su influencia en la mejroa del Desesmpaña Laboral de los trabajadores de la empresa Quimica Suiza S.A. Chiclayo.
- Gonzales, A., & Y Villanueva, L. (2014). Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Direccion Subregional de Chota. Cajamarca.
- Guevara, E., & . Y Saavedra, Z. (2015). El Estres Laboral y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de Scotiabank Peru - S.A.A. Jaen.
- Gutiérrez (2014) de <https://www.ehu.eus/documents/1530678/1576062/Parte20II.pdf>
- Gomez (2014) de <https://www.ehu.eus/documents/1530678/1576062/Parte20II.pdf>

- Hernandez, R. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico: Mc Graw Hill.
- Interconsulting, B. (2015). Motivación para el Trabajo en Equipo. Bogota: Ediciones de la U.
- Machuca, V. (2012). Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal de la empresa Hermes Chiclayo. Chiclayo.
- Madrigal, B. (2009). Habilidades Directivas . Mexico : D.F.: Mc Graw Hill/ interamericana.
- Meclenan (1961)de <http://www.redalyc.org/pdf/805/80530309.pdf>
- Muñoz(2012) Motivación y desempeño laboral de los egresados de ingeniería en mecatrónica de la UPIITA-IPN en empresas de México de <https://tesis.ipn.mx/handle/123456789/11665>
- Portilla, C., & . Rodriguez, I. (2015). Relación e la Motivación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Direccion de Salud de Cutervo. Cajamarca.
- Reeve, J. (2010). Motivacion y Emocion. Mexico: Mgraw Hill.
- Robbins, S. y. (2009). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson Educacion.
- Robbins, S., & . Coulter, M. (2005). Comportamiento Organizacional . Mexico: Pearso Educacion.
- Snell, S., & Bohlander , G. (2013). Administración de Recursos Humanos (16a. ed.). México: Cengage Learning.
- Supo, B. (28 de Junio de 2016). Motivacion y Desempeño Laboral. Recuperado el 8 de Octubre de 2017, de <http://www.cicap.ucr.ac.cr/web/motivacion-desempeno-laboral-encuentro-las-metas-personales-organizacionales/>
- Sum(2015)"MOTIVACIÓNDESEMPEÑOLABORALderecursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. Mexico: Marisa de Anta.
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P (2014). Metodología de la investigación. México: McGrawHill.

Herberg (1968) Teoría motivacional de Herzberg ó teoría de los dos Factores ,de  
[https://www.fing.edu.uy/tecnoinf/mvd/cursos/rpyl/material/trabajos\\_grupales\\_buceo/teoria\\_motivacion-higiene.pdf](https://www.fing.edu.uy/tecnoinf/mvd/cursos/rpyl/material/trabajos_grupales_buceo/teoria_motivacion-higiene.pdf)

## Anexos

### ANEXO 01: Cuestionario del Desempeño laboral

**Objetivo:** La presente encuesta tiene como finalidad, determinar el desempeño laboral de la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC - Chiclayo

**Indicaciones:** Le brindaré un cuestionario el cual consta de una serie de interrogantes, las cuales responderá según su criterio:

1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

**Edad:** .....

**Sexo:** Masculino.....

**Femenino**.....

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Eficacia</b>						
1	¿Considera que el trabajo que usted realiza aporta al logro de los objetivos que busca la organización?					
2	¿Cree usted que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de respectiva para el logro de las metas establecidas?					
3	¿Cómo colaborador usted cuenta con la actitud de compromiso en las funciones que desempeña?					
4	¿Cree usted que cuenta con la capacidad para desarrollar la actitud de innovar ideas de trabajo?					
5	¿El trabajo que usted realiza es con efectividad y compromiso?					
6	¿Cree usted que el equipo de trabajo al cual pertenece realizan sus actividades con efectividad?					
<b>Eficiencia</b>						
7	¿Dentro del equipo de trabajo donde usted desempeña sus funciones existe una buena productividad?					

8	¿Considera usted que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal?					
9	¿Cree que la competencia entre compañeros ocasiona una mejor productividad? (llamar al jefe)					
10	¿Usted cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias?					
11	¿Considera que la clínica esta propicia al liderazgo en el equipo?					
12	¿Identifica que cada vez que los líderes asignan tareas es desarrollada en equipo?					
<b>Calidad</b>						
13	¿Cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda?					
14	¿Existe una buena relación entre sus compañeros mostrando responsabilidad y apoyo?					
15	¿Cree usted que los acuerdos de las supervisiones le permiten tener una mejor atención en su trabajo?					
16	¿Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo?					
17	Se siente satisfecho con la labor que desempeña en su área de trabajo?					
18	¿Usted se encuentra conforme con el respeto que el jefe inmediato le brinda?					
<b>Economía</b>						
19	¿Considera que la distribución y costos de exámenes que ofrece la empresa están bien organizados?					
20	¿Cree usted que la clínica le brinda un buen incentivo económico (sueldo) para desarrollar sus tareas de manera exitosa?					
21	¿Usted cree la organización le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo?					
22	¿Los presupuestos establecidos en la entidad son los adecuados para el desarrollo eficiente de los diferentes análisis que se brindan a los usuarios.					

## **ANEXO 02: Guia De Entrevista Al Gerente De La Clinica De Salud Ocupacional Preventiva Sac – Chiclayo 2018**

### **INTELIGENCIA EMOCIONAL**

#### **OBJETIVO:**

Elaborar una evaluación para determinar las capacidades y fortalezas dentro de la organización con la finalidad de poder aplicar un “Taller Motivacional para Fortalecer el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Clínica de Salud Preventiva SAC – Chiclayo 2018”.

**Fecha:** .....

#### **DATOS GENERALES**

<b>Nombre</b>	
<b>Edad</b>	
<b>Cargo</b>	
<b>Nivel de estudios</b>	
<b>Años de servicio</b>	

1. ¿Qué significado tiene para usted, un taller motivacional?
2. ¿Por qué cree usted que la motivación en los colaboradores es muy importante en la organización?
3. ¿Cada que tiempo usted capacita a sus colaboradores con la finalidad de mejorar su desempeño laboral?
4. ¿De qué manera la clínica incentiva a sus trabajadores?
5. ¿Usted toma en cuenta los aportes y descontentos de sus empleados?

6. ¿Cree usted que sus cooperantes se sienten motivados para poder realizar las tareas encomendadas?
7. ¿Usted como jefe que medidas tomaría ante una circunstancia presentada dentro de la institución?
8. ¿En sus actividades diarias usted nota una buena motivación y desempeño la laboral en sus colaboradores?
9. ¿Usted cree que cuando laboran los trabajadores en grupo procurar compartir sus ideas y apoyarse mutuamente?
10. ¿Para usted que tan beneficioso es desarrollar un taller motivacional para el fortalecimiento del desempeño laboral en su empresa?



### **ANEXO 03: CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO**

Yo, Lilian Roxana Paredes López, titular del DNI. N° 16655482,  
de profesión Estadística, ejerciendo actualmente como  
Docente universitario, en la institución UNPR 6 - UCV filial Chiclayo

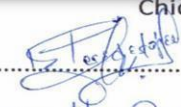
Por medio de la presente hago constar que realicé la revisión de los instrumentos elaborados por la estudiante de Administración de Empresas, quienes están realizando un trabajo de investigación titulado “TALLER MOTIVACIONAL PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA CLINICA DE SALUD OCUPACIONAL PREVENTIVA SAC – CHICLAYO 2018”

En general considero que los ítems de los instrumentos miden los indicadores seleccionados para las variables de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicho test es válido para su aplicación por no poseer casi correcciones importantes.

Chiclayo.... de..... de 2018

  
Lic. Est. Lilian Roxana Paredes López  
COESPÉ N° 394  
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

Nombre: Lilian Roxana Paredes López

DNI: 16655482

#### **ANEXO 04: CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO**

Yo, Edgar E. Odeas Ponce, titular del DNI. N° 16738506,  
De profesión Contador, ejerciendo actualmente como  
Gerente, en la institución M.B.N. Exportaciones Lambayeque

Por medio de la presente hago constar que realicé la revisión de los instrumentos elaborado por la estudiante de Administración de Empresas, quienes están realizando un trabajo de investigación titulado “TALLER MOTIVACIONAL PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA CLINICA DE SALUD OCUPACIONAL PREVENTIVA SAC – CHICLAYO 2018”

En general considero que los ítems de los instrumentos miden los indicadores seleccionados para las variables de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicho test es válido para su aplicación por no poseer casi correcciones importantes.

Chiclayo..... de .....de 2018

Edgar E. Odeas Ponce  
Nombre: Edgar E. Odeas P.  
DNI: 16738506

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO

Yo, Gonzales Zarpán Luis Miguel, titular del DNI. N° 42388746,  
de profesión Graduado en Administración, ejerciendo  
actualmente como Docente Universitario tiempo parcial, en la  
institución Universidad Cesar Vallejo

Por medio de la presente hago constar que realicé la revisión de los instrumentos elaborado por la estudiante de Administración de Empresas, quien está realizando un trabajo de investigación titulado "TALLER MOTIVACIONAL PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA CLINICA DE SALUD OCUPACIONAL PREVENTIVA SAC – CHICLAYO 2018"

En general considero que los ítems de los instrumentos miden los indicadores seleccionados para las variables de la siguiente forma:

- (1) ----- Nunca
- (2) ----- Casi Nunca
- (3) ----- A veces
- (4) ----- Casi Siempre
- (5) ----- Siempre

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que dicho test es válido para su aplicación por no poseer casi correcciones importantes.

Chiclayo 02 de Junio de 2018



Gonzales Zarpán Luis Miguel  
MBA, Lic. Adm. Luis Miguel  
Gonzales Zarpán  
ASESOR

Nombre: .....

DNI: 42388746

# **Anexo 05:** Matriz de Contingencia

MATRIZ DE CONTIGENCIA						
Problema General	Objetivos	Variables	Dimensiones	Hipótesis	Metodología	Instrumento de investigación.



## Anexo 06: Evidencias de la aplicación del taller



Figura 10. Taller motivacional.





Figura 11. Taller motivacional.



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 08  
Fecha : 12-09-2017  
Página : 1 de 1

Yo Claudia Geraldine Vera Contreras, identificado con DNI N° 48372240, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo ( x ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "TALLER MOTIVACIONAL PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA CLINICA DE SALUD OCUPACIONAL PREVENTIVA SAC – CHICLAYO 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
FIRMA

DNI: 48372240

FECHA: 12 de Julio del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



Yo, Kelly Cristina Vásquez Huatay, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo, revisor (a) de la tesis titulada: Taller Motivacional para fortalecer el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Clínica de Salud Ocupacional Preventiva SAC – Chiclayo 2018, de la estudiante Claudia Geraldine Vera Contreras, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Pimentel 12 de Julio del 2018



Firma

Kelly Cristina Vásquez Huatay

DNI: 16690083

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	-----------------------	--------	---------------------------------



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VERA CONTRERAS CLAUDIA GERALDYNE

INFORME TÍTULADO:

TALLER MOTIVACIONAL PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA CLÍNICA DE SALUD  
OCUPACIONAL PREVENTIVA SAC- CHICLAYO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LINCENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

---

SUSTENTADO EN FECHA: 19/01/2018

NOTA O MENCIÓN: DIECISEIS (16)

  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN